

التنمية الإدارية

• العدد ١٢١ • أكتوبر ٢٠٠٨ • (مجلة علمية ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة)



في حوار مع د. أحمد درويش

لن نستغنى عن أي متعاقد
مراعاة للبعد الاجتماعي
الضغط النفسي على المسؤولين أحد
الأسباب تضخم العمالة المؤقتة

د. صفوت النجاس
رئيس المجلس الأعلى للأجور

أحقية عمال
٤٥ شركة
في علاوة ٧٠٪

ملف العدد

التنمية البشرية
وبيئة العمل

الأجور والحوافز

المسؤولية وما يترتب عليها من تعويض

إنهاء خدمة العامل لا تمنع من محاكمة تأديبيا

شكاوى العاملين بين اختصاص النيابة الإدارية والسلطات الرئاسية



قرض تملك .. يمنحك مزايا عديدة .. لشراء بيتك

- أطول فترة سداد حتى ١٥ سنة.
- أعلى قيمة للتمويل حتى ٩٠ % من قيمة العقار.
- سعر فائدة تنافسي.
- تأمين على الحياة.
- أقل المستندات وأبسط الإجراءات.
- جميع المرافقات الخاصة بقرضك وما عدا ذلك، لا تسره.
- قرضك المعدل على رهنك أي طلب يتوزع إيداع القرض.



BANK
OF ALEXANDRIA

بنك الإسكندرية

Thinking ahead with you.

هنا نقرر .. هنا نتقدم

إتصل على ١٩٠٣٣

رئيس مجلس الإدارة
ورئيس التحرير

د. صفوت النحاس

مدير التحرير

جمال سيد عبدالعال

إخراج فني

عادل محمد حسن

أعضاء مجلس الإدارة

حسن السيد عبدالسلام

نوال محمد بيومي

وداد يعقوب نخيله

محمد زكي محمد

سلوى حسين الرويني

المراسلات:

توجه المراسلات باسم

مدير تحرير مجلة التنمية

الإدارية - الجهاز المركزي

للتنظيم والإدارة :

١ طريق النصر - مدينة

نصر - القاهرة

رقم البريد : ١١٧١٣

تليفاكس : ٢٢٦٠٢٠٨٣

البريد الإلكتروني

CAOA-CAOA64@YAHOO.COM

رقم الإيداع بدار الكتب : ١١٢٩

طبعت بمطابع أخبار اليوم شارع الصحافة

د. درويش يشيد بمشروع

اعتماد الجهاز لقياس

كفاءة الإدارات الحكومية 6

د. صفوت النحاس :

التنافسية الإيجابية

4



تعاون مشترك بين الجهاز

ووكالة التعاون الدولي

الكورية (كوكا)

12

تفعيل بروتوكول التعاون المشترك بين
الجهاز وديوان الخدمة المدنية الأردنية

19



اللقاء التدريبي

لمسؤولي التدريب

بوحدات الدولة

المختلفة

18

كيف تتقدم إلى مسابقة

المدير المتميز لعام ٢٠٠٩

34

ملف العدد :

مفهوم التنمية البشرية

الأجور والحوافز والتنمية البشرية

معايير قياس أداء الوحدات الإدارية 20

44

عام من الإنجازات لمركز إعداد القادة للقطاع الحكومي

ورقة عمل حول :

المسؤولية وما يترتب

عليها من تعويض

68

48

دور السلطة في العملية الإدارية ٠٠

وكيفية تفعيله (حالة عملية)

البت في شكاوى العاملين بين اختصاص
التحقيق بالنيابة الإدارية
والسلطات الرئاسية 74

السبلات الأخلاقية للمتعاملين في
الخدمات الجماهيرية 64

التنافسية الإيجابية



بقلم:
د. صفوت النحاس

وبموجب ذلك يتم تطوير نموذج للتقييم يتسم باحتوائه على مؤشرات ومعايير أداء للعمل الحكومي مستمدة من المعايير والمؤشرات المعتمدة لقياس الأداء المؤسسي عالميا، بالإضافة إلى اعتماد الشفافية والواقعية أساسا له، بحيث يسهل تطبيقه واستخدامه كأداة لقياس الأداء. ويمكن أن يأخذ النموذج بعين الاعتبار التجارب الإقليمية والدولية، وذلك للاستفادة منها، كما يأخذ بعين الاعتبار اختلاف طبيعة العمل وأنشطة المؤسسات والأجهزة الحكومية المختلفة.

ونحن نأمل من أن يؤدي ذلك إلى تطوير وتحسين مستوى أداء الجهاز الإداري لمؤسسات الدولة المختلفة، ونشر ثقافة التميز والتنافس وخلق بيئة للتطوير والإبداع والابتكار في آليات العمل الحكومي، وتحقيق مبدأ المساءلة الاجتماعية لأداء المؤسسات الحكومية، وتحقيق التوازن بين مخرجات وتكاليف الخدمات العامة، وتحسين وتطوير مخرجات الأجهزة الحكومية، وزيادة كفاءتها وترشيده الإنفاق وتقديم الخدمات المميزة للمواطنين، وتقديم مفهوم التنمية الإدارية الشاملة، وتفعيل دور تكنولوجيا المعلومات الإدارية، وتمكين الأجهزة الحكومية من تبني الواقعية في تحديد أهدافها وتجنب التداخل والازدواجية فيما بينها، واكتشاف مواطن الضعف في الأداء لدى بعض الأجهزة الحكومية ومعالجتها، من خلال تقديم الاستشارات الفنية والإدارية وعقد البرامج التدريبية اللازمة لتحسين وتطوير الأداء الحكومي.

نظرا للتغيرات والتطورات المتسارعة في المجتمع وما يجب أن يصاحبها من تغيرات في الأجهزة الحكومية والتي تفرض وتحتم ضرورة الاستجابة السريعة والتوجه لتطوير تقنياتها واستراتيجياتها، لتكون قادرة على مواجهة تلك التطورات والتحديات، بأبعادها المختلفة، ومن هنا يصبح لزاما على تلك الأجهزة تطوير خدماتها بكفاءة وفعالية، وأن تكون هناك آلية واضحة لقياس وتقييم أدائها، وذلك بهدف تحديد الجوانب، التي هي بحاجة ماسة للتغيير والتطوير المستمر، ولذلك نجد أن العديد من دول العالم اتجهت لمنح جائزة الدولة التقديرية لأفضل المؤسسات أداء وتميزا، بهدف تحقيق درجة عالية من التنافسية الإيجابية بين مؤسسات الدولة، والتوجه نحو تقييم الأداء الحكومي، باستخدام معايير ومؤشرات أداء موضوعية وكيفية قادرة على بيان درجة الانجاز لكل جهاز حكومي، ونرى أن إنشاء جائزة تعنى بالأداء المتميز للأجهزة الحكومية تهدف إلى خلق بيئة عمل تنافسية تركز على الإبداع والابتكار والإلتقان للعمل الإداري أساسا لها، بهدف تحسين وتطوير الأداء الحكومي وزيادة إنتاجيته وكفاءته، وتحقيق التوازن بين مخرجاته والإنفاق عليه، من خلال عمليات التقييم لنشاطات وفعاليات الأجهزة الحكومية والمؤسسات والهيئات العامة، من خلال تطبيق معايير ومؤشرات أداء دقيقة.

طموحاتنا عديدة.. رؤيتنا واضحة



بنك القاهرة BANQUE DU CAIRE

أكثر من ٥٦ عاماً في خدمة الاقتصاد
القومي بكافة قطاعاته المختلفة



16990

www.bdc.com.eg

شخصية العدد

حوار مع الدكتور أحمد درويش
وزير الدولة للتنمية الإدارية

لن نستغنى عن أى متعاقد مراعاة للبعد الإجتماعى

في حوار خاص مع الدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية لتهنئته على الجهود المتميزة والمموسة على الساحة المحلية والدولية للتحويل الى الحكومة الالكترونية المتكاملة التي اصبح ينظر اليها العالم على انها تجربة ناجحة في وقت قياسى ... وفي ذات الوقت التعريف على رأيي سيادته فيما يثار من آراء ومناقشات حول سياسات التنمية الادارية وما يطمح الى تحقيقه في المرحلة القادمة ... في بداية اللقاء اشاد الدكتور درويش بالتنسيق المستمر بين الوزارة والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وخاصة اللجنة المشتركة لمراجعة الكتب الدورية والتطور الايجابى الذي يشهده الجهاز خاصة مشروع اختبار القدرات والذي سيتولى من خلاله القيام بعملية اعتماد قياس قدرات الوحدات الادارية وقال ان هذا ما ما ينقصنا في مصر وأرى ان الجهاز يستطيع ان يقوم بذلك ، بالإضافة الى الدور الفعال الذي يقوم به مركز اعداد القادة للقطاع الحكومى ... وكان هذا الحوار التالى:

يجب تحريك ثقافة المجتمع الى ما يعرف بسعر الوظيفة وليس سعر الشهادة

اجرى الحوار:

نوال بيومى - جمال سيد عبد العال



د. درويش يشيد بمشروع اعتماد الجهاز لقياس كفاءة الادارات الحكومية



بهدف رفع نسب الاستخدام والانتماء .

ليست مشاكل تكنولوجياية

ويضيف د. أحمد درويش أن معظم المشاكل التي ظهرت هي ليست مشاكل تكنولوجياية ولا مشاكل في الخدمة. ولكن مشاكل في اختلاف طريقة تقديم الخدمة ونقافة استقبالها

وبالتنسيع للتنسيق في الجامعات على سبيل المثال : عندما كان النظام وفي كان ولي الأمر أو الطالب يكتب رغبات خفا وتلقى نحن على الرغبات الصحيحة أي كان الناس تكتب الي في نفسها ثم نقول لهم طلبكم مرفوض وعندما تحدث مشكلة وتقدم الالتصاميات وينتظر الطالب الرد من الممكن ان يطول الانتظار الى مابعد بدء الدراسة بشهر او اكثر واحيانا يتم الرد بالرفض ويكون تباعا وبالتالي عدم الاحساس بالشكله بينما الآن يمكن الرد على جميع الطلبات مرة واحدة ولتلمع في التنسيق الالكتروني يتم الرد على جميع الطلبات وفقا لمجلس الأعلى للجامعات وليس وفقا للمعالية الالكترونية وبالتالي يشعر الطلاب ان هناك مشكلة نتيجة الرد على كل الطلاب في وقت واحد مثل اذا تم الرد على حوالي ١٠ آلاف التماس وتم قبول التماس الفان مثلا يرفض الباقي سيكونوا بالتالي غير سعداء ومع هذا العدد في وقت واحد يمكن ان يشعر الناس ان هناك مشكلة ومع ذلك ظهرت تعبيرات تؤكد ثقافة ان قواعد التنسيق الالكتروني هي التي تسبب المشاكل ولكن الأساس لها قواعد المجلس الأعلى للجامعات. وتنفيذ هذه القواعد ليس لنا دخل فيها .

السابقة الثالثة التي نظمها
الوزارة لاختبار (المديرين
التميزين) بهدف تحفيز
المديرين المتميزين .. ماهو
الجديد في السابقة الرابعة ؟

لا توجد قواعد جديدة انما الاضافة سيرا مع العام الماضي هي قضية الاستمرارية -

الخدمة من على شبكة الانترنت التي تعتبرها بمثابة تاجر جملة يوزع الانترنت لمن يرغب سواء فراكز خدمة الجماهير، مكتاب البريد، الوسطاء من القطاع الخاص، مراكز الاتصال والتليفونات ، الى شركات الحصول لزيادة عملية الانتشار .

في المرحلة الأولى من ٢٠٠١-٢٠٠٧ كان الهدف الثبات اننا قادرون على تقديم الخدمة ولدينا بنية أساسية قادرة على أداء الخدمة وقادرة على الصمود ٢٤ ساعة في اليوم ضد مخاطر تأمين البيانات والقراصنة وغيرهم ونثبت اننا مبدعين في تقديم الخدمة على الرغم انه يمكن السداد عند الاستلام والعالم ينظر اليها على اننا سابقين في ذلك .

المرحلة الثانية وتتضمن : مرحلة النشر في ثلاثة الجامعات الأولى النشر الجغرافي حيث التجزئة ١٩ ادارة مرور ولدينا ١٣ ذريد ان نكملها بالاضافة الى محكمة استئناف شمال القاهرة والنقض ثم استكمال النشر الجغرافي .

البعد الثاني نشر الخدمات الأخرى فلدنيا ٨٠ خدمة ونريد ان نصل الى ٢٠٠ ومرحلة النشر من حيث توسيع قاعدة المستخدمين التي تتراوح بين ٢-٦ ٪ في الخدمات المفتوحة مثل الشكايا والانترنت و ١٠ ٪ الخدمات المغفولة شياك مثل مكتب قبول الجامعات (الشركات الصناعية) الخاصة بالمناطق الصناعية المؤهلة (ليس فيها شياك) .

ونحن نسير في الثلاث الجهات ومعلنا مسابقة بين الشركات التي ترغب في رعاية حملة التوعية ببعض الاعلانات في وسائل الاعلام وفازت بهاسركة فودافون ومعلنا حملة خلال شهر رمضان وهناك حملة ثانية

لقد فازت مصر بجائزة أحسن مشروع لتقديم الخدمات الجماهيرية الكترونياً على مستوى القارة الأفريقية وبعد إنجاز كبير لصمود سيادتك مع ذلك نجد ان صيد قليل من الخدمات الجماهيرية تقدم على الانترنت وأن الجمهور يواجه عند استخدام بعض المشاكل كما حدث عند التقديم لكتب تنسيق القبول بالجامعات كما ان شبابك تقديم الخدمات ما زالت مزججة .. ما رأي سيادتك وكيف يمكن تفعيل خدمة الانترنت ؟

ان عملية تقديم الخدمات الجماهيرية الكترونياً مرت بعدة مراحل : المرحلة الأولى : كان مبروح لدينا منذ أول يوم في الوثيقة المصرية التي بدأ العمل بها في اكتوبر عام ٢٠٠١ لم يكن المستهلك التاحة الخدمة على شبكة الانترنت فقط ولكن التاحة الخدمة من خلال قنوات متعددة والاصل في الامر التاحة الخدمة لمن يرغبها في المكان المتواجد فيه وبالشكل والاسلوب والتوقيت المناسب وإذا تحدثت عن مجموعة كبيرة من المواطنين والمستثمرين ورجال الأعمال كل منهم يناسبه مالا يناسب الآخر فمن الممكن تلبية منزل ان يكون ايسر لها الحصول على الخدمة من خلال التليفون ونجد بعض الشباب الآن يمكن ان يستخدموا الموبايل بينما بعض الافراد الذين لا يجيدون القراءة والكتابة يلزمهم التوجه الى مكان يجيدون فيه شخص قادر على ان يملأ الاستمارة نيابة عنهم او على الحصول على



اعتبرت السينما في الخمسينيات كنوع من التوثيق تجد صورة الجهاز الإداري مختلفة فما هي عليه الآن ونحتاج إلى أن تعود إلى الثقافة التي كانت سائدة كما يمكن القول إنها دائرة متكاملة وليست هذه الثقافة الوحيدة التي تغيرت وإنما هناك مجموعة من القيم تغيرت ويجب أن ندرس ونبحث ماذا حدث لمجموعة القيم في المجتمع المصري فهي حزمة تغيرت مع بعضها ويجب أن ننظم نوات ومؤثرات دراسة أسباب التغير الذي حدث في المجتمع .

مبادئ عن مشكلة العاملين الحاليين يعقود مؤقتة ؟

المشكلة لها حل واضح وكل دول العالم سبقتنا في هذا ونحن لسنا مبتدئين ويتمثل الحل في تقنين وضعهم وذلك من خلال ما قدمناه لمجلسي الشعب والشورى في تعديل قانون العاملين المهنيين وكادر المعلمين والذي وضع حل لهذه المشكلة من جذورها .

توصيف المشكلة

ويمكن توصيف هذه المشكلة :

أولا : أن العقود هي شبهة باب الوساطة في الدخول لشغل الوظيفة الحكومية والحل أن تكون أكثر شفافية وإذا كان لدينا عقد لشغل الوظيفة يتم الإعلان عنها كما في الوظيفة بالتعيين .

هل كان خطأ في القانون ٤٧ لسنة ٧٨ أن ترك المشرع التعاقب بدون إعلان ؟ لا طبعاً لأن هناك متغيرات كثيرة حدثت خلال الفترة الماضية ٠٠ في عام ١٩٧٨ كانت الدولة مسؤولة عن تعيين الخريجين وفي نفس الوقت كان التعاقب موجوداً ولكن خاضع للسلطة المختصة فمثلاً كانت وزارة الزراعة تتعاقد مع بعض الأفراد لمدة ثلاثة أو أربع أسابيع لقطع الأشجار أو تنظيف المصارف

ربطنا ١٩ إدارة مرو شبكات الانترنت وباقى ١٢٠ سوف نستكملها خلال المرحلة القادمة

متشابهة وهي وسيلة للتقارب والبعض ينظر إليها نظرة سطحية حيث أن البروتوكول وقعه وزيراً ولم يحدث غير زيارة واحدة أو دورة تدريبية لكن نحن مردود من جانب آخر فمثلاً بعد من أنجح البروتوكولات التي وقعت مع السودان فخذنا نحو ١٢ دورة تدريبية والعديد من الزيارات والمعهد القومي قام بالعديد من الجهد في هذا المجال وكذلك البروتوكولات الموقعة مع سوريا والعراق فالبروتوكولات مردود واضح وبعضها له مردود سياسي .

مبنى تغيير ثقافة الجهاز الإداري بالدولة لخدمة المجتمع المصري ؟

الأصل أن الجهاز الإداري يقدم خدمة ولا يمارس سلطة وفي الخارج يطلق عليه civil service والموظف civil servant والجهاز الإداري من الناس وإلى الناس والحكومة تدير مواردهم والجهاز الإداري يدير موارد الدولة لحساب الشعب وبالناس وللناس والحكومة تأخذ الضرائب بشتى أنواعها وتقدمها في صورة خدمات تعليم ، صحة ، مياه ، كهرباء ، كبارى وثقافة .. زمان كانت أكثر وضوحاً وإذا

وهي من القضايا الهامة بالنسبة للاستمرارية والتطوير - سوف نأكمها على شكل مرسوم سواء على مستوى أحسن منفذ أو أحسن موقع على الانترنت أي الاستراتيجية بالنسبة للثلاثين في الأموال السابقة هل اكتسبوا بما حققوه من تميز والجديد في الاستراتيجية أنه سيتم عمل مسابقة بين كل الذين شاركوا في الأموال السابقة هل هم محتفظون بجودة الأداء ومسابقة خاصة أخرى بين كل المتقدمين الذين حصلوا على ٩٠ في العام الماضي وهذا العام ٩٤ لم يرضحوا للمراحل النهائية سوف يمنحوا جائزة التطوير وليس التميز باختيار أن إدراجهم زاد للضعف وخطو خطوات نحو تطوير الأداء

أما في المدير المتميز نصعبها من عام إلى آخر حتى من يفوز بها يشعر أنها ليست سهلة بل متميز . في العام الأول تم اختيار أفضل ٥٠ مدير متميز وبينت رئيس الوزراء والعشرة الأوائل أفضل ١٠ جوائز وأما اكبر الباقي وفي العام الثاني تم اختيار أفضل ١٠ ثم العام الذي بعده أفضل ٦ وسنحتفظ بهذا الرقم أما بالنسبة للسنة لا يقل عن ٥٧ والتصديق من اللجنة المنظمة لن تنزل بالنسبة من ٥٥ لأن الموظف في عصر الخصمين وصل إلى مرحلة من الخبرة والحكمة وجدير أن يكرم وهناك فرق بين التكريم والتشجيع والتدريب استثمار في نهاية من الخصميات يعتبر استثمار صعب فهو يكلف نفقات ومعنى ذلك أن مقدار الاستفادة من هذا الاستثمار قليل ولكن إذا كان الموظف عمره ٤٥ فإن الاستفادة منه ١٥ عاماً وهو أكثر لقبلاً للأفكار الجديدة أم لو كان ٥٨ فالاستفادة منه صامتين ومع ذلك فائس لا يحرم المتميز من تميزه وأنه في هذه المرحلة يعتبر خبرة عالية والتميز يجب الإيحاء المتميز من تميزه

تقدمت الوزارة العديد من بروتوكولات التعاون مع العديد من الدول في مجال التطوير الإداري لصالح الاستضافة التي تحققت منها ؟

بعض البروتوكولات لها مردود واضح والمعهد القومي للدلالة والوزارة قامت بأعمال صديلية ودرت أفراد وولعت العديد من البروتوكولات التي لها مردود حقيقي والبعض لها صفة سياسية من حيث مد يد التعاون حتى لو لم يحدث تعاون وثيق في التنمية الإدارية لكنها تعني أن مصر رغبة في التعاون الوثيق بين البلدين اقتصادياً وساسياً وإدارياً كما يعطى الانطباع أن مصر معها بكل جوارحها وقد يكون المستفيد بها وزير الخارجية أو الصحة أو الزراعة فالأمور



لا توجد مشاكل تكنولوجية في خدمة الانترنت ولكن في طريقة استخدام الخدمة



مهما كانت نسب التضخم الإداري وأزمة البطالة وسوف نحاول أن يمرض التشريع على مجلس الشعب في الدورة القادمة وسوف يتضح ذلك بعد اجتماع مجلس الوزراء القادم ودرى أن كان هذا التشريع سوف يعرض على المجلس أم لا

قانون الوظيفة العامة أثير حوله الكثير من الجدل وقلتتم سيادتكم ان ذلك سوف يؤخذ في الاعتبار ماذا تم في القانون
عماد هلال سبيعي الذي يطالب به الرئيس مبارك؟

قانون الوظيفة العامة أثير حوله الكثير وهو قانون هام من حيث أنه يمس حياة كثير من الناس والموظفين والمواطنين وأهم يتأثروا بالخدمات والجهات المختلفة ومجلس الدولة والنيابة الإدارية لأنهم مختصين بالتنفيذ واتحاد العمال وقد نال القانون الاهتمام لكن الشيء المستغرب أن هذا القرار من الاهتمام دار حول ثلاث مواد فقط من ٩٤ مادة هي كل مواد القانون.

وكانت النقطة الأولى هي أن القانون عرض أن يكون التعيين بالتعاقد واختارنا الديمقراطية واحترمتنا ثقافة الشعب وفي رغبة في أن يكون التعيين طريقا وسبق أيضا على التعاقد خاصة عندما يكون العمل في مشروع مدته ثلاث سنوات واحتياج إلى مهندسين أو وظائف مرتبطة بالمشروع وسوف نقان طرق التعاقد حتى تتلافى أي شبهة على أن من يعين يعرف أن وظيفته المتعاقد عليها محددة بوقت ومن يريد أن يحول إلى تعيين دائم يتقدم للإعلان عن الوظائف التي لها صفة الاستمرارية والديمومة.

أما النقطة الثانية فكانت ترى أن يكون هناك نائب رئيس مجلس الدولة في كل جهة وعندما يرى أن المخالفة التي ارتكبوها الموظف مخالفة شديدة وجسدية يقرر فصله على أن يقوم الموظف برفع قضية أمام المحكمة إذا أراد ذلك وقد تم الاعتراض على ذلك وأنه انتهى الرأي أن يكون الفصل من سلطة المحكمة، إذا كان هذا نوع من الضمان وأبقينا على ذلك.

والثالثة الخاصة بالنيابة الإدارية وكان الهدف منها تقليل العيب عنهم ولكنهم قالوا نحن قادرون على تحمل هذا العيب وتركنا الوضع كما هو عليه.

والترع بعد يقل أن يتم التعاقد معهم لكن ذلك بعد ضريا من ضروب الخيال، أما الآن فالعاملات المتعاقد معها اليوم من خريجي الجامعات فالوضع يختلف ولذلك فاشكلكه هي شبهة باب الواسطة ويرى أن يكون التعاقد من خلال الإعلان " وأن جانب كبير من التضخم في العمال المتعاقد كان جزء من الضغط النفسي على المسؤولين في السلطة على الرغم من أن هناك بطالة كان التعاقد يخضع بالكامل للتقدير الشخصي للسلطة المختصة وتأثيره يتم التعاقد ولا يتم التعاقد ودرى أن يكون ووفقا لشرط بطاقة الوصف الوظيفي أما الوظيفية المستقرة كالإدارة المالية تكون بالتعيين.

المشكلة الثانية

هناك عمالة متعاقدية بمرتبات ضعيفة لأن السلطة المختصة لم تنظر إلى هذه الوظيفة على أنها وظيفة تحتاجها المؤسسة ولكن تنظر إليها على إنها نوع من التكاليف الإجتماعي فكان يتم التعاقد مع أكثر من واحد على نفس الوظيفة على الرغم من أنه مدرج في الموازنة واحد فقط ولذلك كان يأخذ كل منهم نصف أولئك العرب والحل أيضا أن هذه الوظيفة لها غرض وهدف ويطالقة وصف وأن مستواها يعادل الدرجة المالية الأتية وقد وضعنا ذلك في جداول المرتبات في التشريع الجديد لأول مرة.

واضحتم هذه المشكلة في وجود متعاقدين في جهتين مختلفتين وكل واحد دخله يختلف عن الآخر.

وفي النهاية لن نستطيع حل هذه المشكلة قبل إقرار التشريع لأن لدينا متعاقدين على الباب الأول ٢/٢ ويتراوح عددهم بين ٥٧، ٧٩ ألف و ٣٥٠ ألف على الباب السادس (الصناديق، الوحدات ذات الطابع الخاص) ولو إننا قمنا بتعيين ال ٧٩ ألف اليوم بدون ال ٣٥٠ ألف سوف نحقق نوع من التلق فمثلا لدينا في جامعة القاهرة عمال على بند الصناديق الخاصة كيف نفعهم إنهم لا يعملون في الحكومة وفي جامعة القاهرة وعندما أعلن عن تسببت زملائهم المتعاقدين على بند ٢/٢ وهو لا.. سوف نخلق قلق إجتماعي ولذلك نحتاج إلى تعديل تشريعي لحل هذه المشكلة من خلال تعيين كل المتعاقدين على أن يتم نقل هذا الباب تماما وعندما مدرسين بالتعاقد ونقول أننا نحاول كل المتعاقدين وهناك بعد إجتماعي ولا نذكر في نسخ مقدمهم

التنسيق بين الوزارات
من اهداف الوزارة دعم صهارات الاتصال الفعال بين أجهزة الدولة الادارية ونحن نلاحظ من خلال بعض الازمات الاخيرة أن بعض الوزارات لا يتم التنسيق بينها بشكل فعال ..عما رايتكم؟

إدارة الأزمات علم وليست مسألة خبرة ولكنها علم ومطلوب لها بشية أساسية ووضع سيناريوهات ونظم محاكاة، البداية أن يكون لدينا نظم للتنبؤ وعندما تتنبأ بها نستعد لعمل المواجهة قبل حدوثها وبما نواجهها أو نكتشف خلال استبائها أنها أكبر من قدراتها فحاول أن تقلل الخسائر ونظم المكاسب.

وعندما تنتهي لتعلم أن نضع في النظام آلية إكمانية تتلافى الأزمة في المرة المقبلة.

وقربنا أن يكون لدينا منظومة للأداء ويبلغ الدور الرئيسي فيها مجلس الوزراء على أن يختص مركز معلومات مجلس الوزراء بهذا الدور ويكون هو القائد على هذه المنظومة على أن ترسل كل وزارة ٢ مندوبين والقوات المسلحة هي التي تقوم بعمل البنية الأساسية لما لها من قدرات ووسائل العمل فعاله و نظم حاسب ونظم محاكاة وبدا بعمل هذه المنظومة ونظم كوزارة أعضاء فيها ولكن ليس لنا الدور الرئيسي وتبدأ الأزمة من كارثة قد تكون طبيعية أو من صنع البشر ولكن يلزم لها سيناريو.

وهناك نظم طبعا لكل كارثة مثل أنفلونزا الطيور فإذا تحولت لثبير فالحاجة إلى سيناريو يختلف حسب نوع الأزمة وهناك مسئولون هو الذي يتولى تنفيذ السيناريو.

لقد سمعنا عن رصد الحكومة مبلغ ٥٠٠ مليون جنيه بهدف تدريب موظفين للعمل بالتعاقد الخاص ماذا؟
 إن الموازنة العامة للدولة إصمتت مبلغ

تقول أن ثلثي المشروعات التي فشلت كانت لسوء إدارة المشروعات ويعتقد البعض أن الفضل راجع إلى عدم وجود تمويل ولكن الحقيقة أن الإدارة عامل مهم في نجاح المشروعات أكثر من التمويل والتصميم ولذلك أثرت الهندسة على تفكيرى .

تتفاوت الدخول في الجهاز الإداري من جهة إلى أخرى على الرغم من تشابه الاختصاصات في بعض الأحيان .. معي يلقى إلى اختلال الدخل في وحدات الجهاز الإداري .. كيف يمكن علاج ذلك ؟

العالم في اتجاهين الأول أن يكون لدينا قواعد تقول لماذا الدخل في هذه الجهة أعلى من جهة أخرى ؟ نقول أن هذا الرجل يعمل في قطاع البترول لأنه يتعامل مع جهات وشركات أجنبية ويحتاج هذا العمل إلى خبرات ومؤهلات بشكل أفضل وإن لم يكن على قدم المساواة لن نستطيع التعامل مع هذه الشركات ولن نكون قادرين على اجتذاب هذه الكفاءات .

ثانياً ، يجب أن نضع قاعدة وننتقل نقاشه أن السعير في سوق العمل ليس موحد وإن الحكومة ليست كلها متشابهة لأن مهام الحكومة تختلف من مكان إلى آخر والمطلوب تحريك ثقافة المجتمع إلى ما يعرف بسعر الوظيفة وليس سعر الشهادة وأن هذه الثقافة سوف تأخذ وقت من ٥-٧ سنوات ، نفس سوق العمل الطبيب يتقاضى أجر غير المهندس أو المحاسب أو المحاسب ولكن في الحكومة طالما أن كل منهم يحمل مؤهل عالٍ سوف يأخذ نفس المرتب ولذلك لو رفعنا المرتبات الآن وواحد مرتبه أقل من سوق العمل لن نستطيع أن نجذبهم ولو المرتب أعلى من سوق العمل سوف يتهاافت على العمل في الحكومة كما أن أصحاب المهنة الواحدة دخولهم ليست متشابهة فمتوسط دخل المهندس يختلف من عام إلى عام حسب احتياجات سوق العمل وحالياً مهندس الحاسبات الحاصل على ماجستير إدارة أعمال هو الأعلى سعراً وفي الحكومة نجد الآن عجزاً في أطباء الطوارئ والأضمة والتخدير ولذلك إذا كان لدينا رغبة في العلاج والتشفاة فيجب أن نضع قواعد لأن لا يوجد قواعد والبطلة المختصة تحاول ضبطها وفقاً لقواعدها والناس لا تفهم لحفظه من أن يفسد ومهندس البترول لأنه يتعامل مع الخبراء ولو لم أضجعه سيذهب إلى دول الخليج وبالتالي نأجده

الضغط النفسي على المسؤولين أحد أسباب تضخم العمالة المؤقتة

اجتماعي ويراني لتعيين هؤلاء الشباب كما إن خلق فرصة عمل في الحكومة تكلف من ٥٠.٤ ألف جنيه أما تدريب الشباب يكلف ١٥.١ ألف جنيه فبعد ذلك مكسب لجميع الأطراف .

هل نحتاج في العمل الجامعي كأستاذ الهندسة أثر على شخصيتك واسلوب تفكيرك في التسمية الإدارية ؟ أو كيف استهدت من الهندسة في التسمية ؟

هناك اتصال وثيق فيما يعرف بالترتيب المنطقي والمرتب وفي الهندسة نتعلم تحليل المشكلة وبداية الحلول المطلوبة فالتحليل هو البداية والمقارنة بين الحلول ثم بعد ذلك يقرر الحل ولذلك إدارة المشروعات علم لا يتجزأ من الهندسة والنظم الإدارية الحديثة ولو نظرنا إلى علماء الإدارة نجد أصلهم مهندسين في إدارة النظم والمشروعات والذي إستفدته أن أية مشكلة نواجهها نحللها إلى عناصر ونطرح الحلول المختلفة .. الجانب الثاني كيف أدير فريق عمل وإدير مشروع ... الإحصائية الدولية

٥٠٠ مليون جنيه لتدريب شباب الخريجين لتشجيع المستثمرين حتى عندما تأتي الشركات الاستثمارية من الخارج وتفتح مصانع لها وتعلن عن وظائف تتطلب خبرات معينة نجد من يتقدم لها من الشباب لأنه وجدنا أننا أصبحنا أمام مشكلتين أن مصر بيئة غير جاذبة للاستثمار ولا تجد عمالة مناسبة ولم تجد أمامها أحد يقوم بتشغيل المصانع وبالتالي سوف تنهب هذه الشركات إلى مكان آخر توجد به كمفادات .

واليوم أقول أن أماناً ٢٩ مصنع تركى في صناعة الملابس سوف تنشأ في مصر لأن فريق الجمارك بين تركيا ومصر ٣٩٪ فما تصدره تركيا لا أمريكا تدفع عند ضرائب زائدة ٣٩٪ من مصر ولتكون بيئة جاذبة كان اتجاه الدولة إستعداد هذا المبلغ لصالح المنتج التعليمي الذي أخرج شباب ليس عنده المهارات اللازمة لسوق العمل ويعتبر هذا علاج مؤقت للمنظومة التعليمية ، لأنه من المفروض أن ينفق هذا المبلغ على التعليم . والخطوة الثانية عندما يأتي أحد المصانع للاستثمار في مصر ١٠٠ ولا يجد المستثمر المهارات الكافية يذهب لوزارة القوى العاملة ويطالب باستخدام عمالة أجنبية بحجة أنه أعلن عن بعض الوظائف لديه ولم يجد من يشغلها ولن يترك المصنع متوقف .

كما إننا وجدنا على إسرائيلية تحرير التجارة والخدمات وتم بالفعل تفعيل إسرائيلية التجارة والخدمات سوف يتم تحريرها ولذلك عندما أقول أن لدينا مهندس سوف يذهب للعمل في الجبر أو فرنسا سوف يحدث العكس ولذلك لا بد أن يكون الشباب جاهز لهذه المنافسة والمواجهة كما أن الحكومة مسئولة عن توفير فرص عمل .

هل من الأفضل أن أدرب الشباب أم أتركه جالساً على المقاهي وهذا يمثل ضغط



أمانة المراكز الطبية المتخصصة

عزيزي المواطن

تحالي مما لا يعرف علي أمانة
وزارة الصحة والسكان والتي تقدم خدمة طبية
علي أعلى مستوى من الجودة ولها الصدارة في
عدد المراكز التي تصالح الأورام في مصر وكذلك
عدد المركز المتخصصة في جراحات القلب
والصدر وكذلك علاج كافة التخصصات الإنسا
نهدف إلي تقديم خدمة طبية متميزة عن
نظيرها بمساحات الأخرى وكذلك الإستفادة
التخصصي من الإنجازات العلمية والتكنولوجيا
في تقديم البحوث العلمية في مجالات الطب
المعلقة ويتمتع بالانجازات في كافة المجالات
والأنشطة الطبية الأولية والثانوية وتساهم
في العمل من المستشفيات في البحر وحظ
الجنسية لآخر لعلاج الأورام
تفضل علي تشييد المراكز العلاجية وذلك من خلال
الاضل المركز وشخصيات علي مستوى عال
تتعاون وتشارك من كادر التخصصات الطبية
من خلال مساهمة على الأورام في
كثيرة وأهميتها حيث أنها مساهمة في
كافة التخصصات المتعلقة بمسؤولياتها ومن أهمها
تخصصات الأورام

مستشفيات أحادية التخصص

مراكز علاج الأورام



تعاون مشترك بين الجهاز ووكالة التعاون الدولي الكورية (كوكا)

عقد بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومي ندوة لمناقشة " مردود البرامج التدريبية لوكالة التعاون الدولي الكورية على العاملين بالجهاز " وذلك تحت رعاية وبحضور الدكتور صفوت النحاس - رئيس الجهاز. وبحضور وفد كوري من العاملين بالسفارة الكورية ووكالة التعاون الدولي الكورية وعدد من مديري العموم بالجهاز والسادة المتدربين الذين قاموا بالمشاركة في البرامج التدريبية التي قدمتها الوكالة للجهاز على مدى الثلاث سنوات الأخيرة وذلك في إطار تعزيز علاقات التعاون المشترك بين مصر والعديد من دول العالم في مجال الإدارة والتنمية الإدارية، واستمراراً للتعاون الثنائي بين الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووكالة التعاون الدولي الكورية KOICA والتي تقوم بمقد العديد من البرامج التدريبية في مختلف المجالات .



تايغ الندوة، ماحجدة عطية مدير عام العلاقات الخارجية بالجهاز

دولة حديثة قوية ، إستطاعت كوريا بالعمل وحب الوطن الوصول لما هي عليه الآن من تقدم واثرة يتمنى أن تستطيع مصر بما

إستطاعت كوريا تحقيق المعجزة الكورية فبعد عدة سنوات من الاحتلال الياباني للأراضي الكورية ومعاناة الشعب الكوري من ضياع كافة الموارد خاصة بعد الحرب الأهلية الكورية وإنقسام الأراضي والعائلات بين الكوريين وما تلى ذلك من رغبة أكيدة لدى الكوريين لتربية جيل جديد صاظم على بناء

وقد بدأت الندوة بكلمة رئيس الجهاز لإستعراض علاقات التعاون الثنائي بين الجهاز والوكالة الكورية والتي تركزت في محاور أساسيين :-

١ - البرامج التدريبية المقدمة من الوكالة في إطار برنامج التعاون الفني الكوري .
٢ - إستخدام متطوعين كوريين وخبراء للعمل بالأجهزة الإدارية المختلفة .

■ وقد شارك الجهاز بعدد ٢٨ متدرب في البرامج التي عقدتها كوكا بكوريا على مدى الثلاث سنوات الأخيرة وذلك في مجالين أساسيين هما :-

أ - الإدارة المحلية .
ب - تطوير الإدارة التنفيذية للعاملين المصريين .

■ كما تقدم كوكا عدد من المنح الدراسية للحصول على درجتي الماجستير والدكتوراه لعدد محدود من العاملين المصريين المتميزين بالجهاز الإداري للدولة .

بناء الدولة الحديثة

■ تناول الحديث بعد ذلك الدكتور Woo Yong Chun الممثل المقيم للوكالة في القاهرة حيث تفضل بعرض نبذة مختصرة عن التاريخ الكوري وكيف



٦٩ شركة طلبت من المجلس الأعلى للأجور تخفيض العلاوة

١. صفوت النحاس: احقية عمال ٤٥ شركة في علاوة ال ٧٪



عقدت لجنة الشكاوى بالمجلس الأعلى اجتماعها الشهري لمناقشة الطلبات المقدمة من بعض الشركات للاستفسار عن بعض النواحي القانونية الخاصة بتطبيق قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٧ .

وفي الاجتماع تم مناقشة الطلب المقدم من شركة اندوراما شيبين تاكستيل بشأن طلب إعصافها من سداد العلاوة الدورية للعاملين لعام ٢٠٠٨ .

وصرح الدكتور صفوت النحاس إن اللجنة قامت بدراسة المستندات المقدمة من الشركة (الميزانية قائمة الدخل) وقررت اللجنة عدم الموافقة على طلب الشركة وصرف العلاوة الدورية للعاملين

وقدرها ٧ ٪ .
والجدير بالذكر أن لجنة الشكاوى بالمجلس القومي للأجور قد تلقت خلال الفترة من ٢٠٠٤-٢٠٠٨ حوالي ٤٠٠ طلب من شركات تطالب بالاستفسار عن بعض النواحي القانونية منهم ٦٩ شركة طلبت تخفيض العلاوة الدورية التي أقرها قانون العاملين ب ٧ ٪ ويدراسة هذه الطلبات وفحص ميزانيه الشركات والمستندات المقدمة منها ومقابلته ممثلي الشركات والعمال والحالات التي تستدعي ذلك تبين احقيه ٢٤ شركة في ذلك وتقوم اللجنة بمتابعه تنفيذ قراراتها والتحقق من تنفيذها حيث لا يقتصر دورها على الدراسة وابداء المشورة فقط .

لديها من موارد وشعب يؤمن بها أن تحققه .

الاستفادة من البرامج

■ تم بعد ذلك إستعراض مدي إستفادة الصاملين بالجهاز من البرامج التدريبية التي صدقت بكوبريا وانعكاسها علي تطوير اسلوب العمل بالجهاز والتي تتلخص فيما يلي :-

١ . التعرف على الحياة المعيشية في البيوت الكوري والصادات والتقاليد التي تحكمه وذلك من خلال الزيارات المنزلية التي تتم لأحد المنازل الكورية التقليدية .

٢ . التعرف على النهضة الصناعية الكبيرة من خلال زيارة للمصانع الضخمة .

٣ . مسمرقة الزيد عن الحياة الإجتماعية والدينية .

٤ . التعرف على العلاقات التي تربط بين مصر وكوريا في كافة المجالات سواء كانت الصناعة أو الزراعة أو السياحة أو غيرهم من المجالات .

٥ . التعرف على التجربة الاقتصادية لمصر وكوريا وكذلك الإقتصاد الكوري في العالم وكذلك قوة العمل في كوريا (الموارد البشرية) .

٦ . التعرف على تجربة الإصلاح في كوريا (أشكال الإصلاح المختلفة)

التعرف على تجربة الإصلاح الحكومي ومعرض خريطة الإصلاح للحكومة المقدمة والتركيز على الإصلاح الإداري .

الإصلاح الإداري . إصلاح الموارد البشرية الحكومة الأمريكية الإصلاح المالي الحكومة الإلكترونية) .

٧ . الوقوف على استراتيجيات الإصلاح الحكومي " تقييم الأجهزة والقيادات والثقافة والأداء " وتقديم المواقف في صورة مميزات

شخصية للقيادات المتميزة أو مميزات مالية وتحسين كفاءة سياسة خدمة العميل . وتقديم خدمة التسلم أو التسليم للطلبات لتحسين وزيادة رضا العميل .
٨ . استراتيجية تطوير الموارد البشرية والتي تتركز في عدة نقاط

أهمها :-

- أ- تغيير نظام الإدارة من مركزي إلى لا مركزي .
- ب- تفسير النظام المخلق إلى مفتوح .
- ج- تغيير الكفاءة المالية لقوة العمل من كفاءة عامة إلى كفاءة متخصصة .
- د- تغيير الثقافة الحكومية .
- هـ- إصلاح نظام الخدمة المدنية حيث تم تطوير النظام القديم بمزيد من :

- ١- الخبرة
- ٢- الإخلاص والعدل
- ٣- نظام مفتوح
- ٤- نظام الحكم الذاتي
- ٥- مسؤولية + محاسبة

وهو ما ينبغي دراسته جيداً من طريق الدراسات المقارنة للوقوف على أفضل إيجابياته لتطبيقها والأخذ بها وبذلك تعظم الاستفادة من تلك البرامج التدريبية والتي تقدم في مجالات لخدم كافة اختصاصات الجهاز .



قطاع النقل البحري

MARITIME TRANSPORT SECTOR
(MTS)



إستراتيجية تطوير النقل البحري

إن تاريخ مصر القديم والحديث وموقعها الفريد الذي يعد نقطة اتصال دائم مع قارات العالم الست وملقى القدم بحرين قامت عليهما الحضارات القديمة وهما البحر الأبيض المتوسط والبحر الأحمر ويذب بها مصب أكبر وأقدم نهر في العالم وهو نهر النيل ويها القدم ثاني خطوط سكك حديد في العالم بخلاف ما تتمتع به من مكانة سياحية من النواحي التاريخية والثقافية والدينية يفرضها المناخ المعتدل على مدار العام.

الهدف الاستراتيجي

النقل البحري المصري

تعليم دور النقل البحري لخدمة الاقتصاد القومى المصرى وذلك بالارتقاء بأداء هذا القطاع الحيوى وصولاً إلى المستويات العالمية.

مهام النقل البحري

في جمهورية مصر العربية

- متابعة انتظام سير العمل بكافة هيئات الموانئ المصرية والتحقق من تنفيذ كافة الخطط الاستثمارية في التوقيات المحددة.
- متابعة حركة نمو الأسطول المصرى واتباع سياسة غير نمطية لزيادة عدد سفن



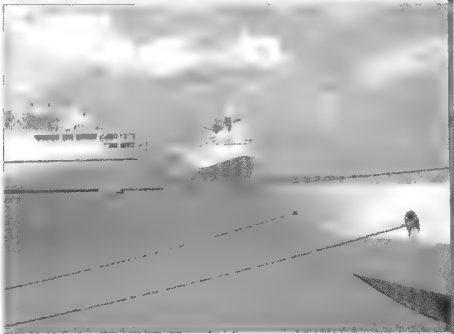
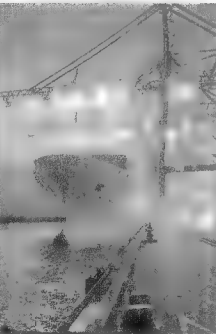
الأسطول المصرى.

- تشجيع صناعة بناء السفن في مصر بالتنسيق مع كافة الترسانات العاملة بالجمهورية بالتعاون مع القطاع الخاص المصرى وبشراكة مع شركات عالمية متخصصة في هذا المجال.

- وضع مخططات تطوير الموانئ المصرية بما يتناسب مع الاحتياجات الفعلية للدولة مع الأخذ في الاعتبار التطورات العالمية في صناعة السفن والموانئ مع وضع السياسات التسويقية لها.

- إدخال نظم الإدارة الآلية بالموانئ.
- إنشاء مراكز مراقبة بحرية متخصصة قادرة على تأمين ومراقبة السفن أثناء إبحارها داخل وخارج المياه الإقليمية في البحرين

- دعم وتشجيع النقل البحرى المتعدد الوسائط كركيزة هامة في منظومة النقل بجمهورية مصر العربية.
- التنسيق مع كافة الأجهزة المعنية والتي تتعامل مع الموانئ البحرية والأسطول المصرى.



■ متابعة تطبيق المواثيق المصرية لاتفاقيات
أمن المواثيق والحوافيات ISPS أو CSI بالتنسيق
مع الأجهزة الأمنية المختلفة.

■ تشجيع إقامة المواثيق الجافة والمناطق
الحرّة الصناعية.

اللامع العامة للخطّة الإستراتيجية بعد
تحديد الهدف الإستراتيجي للنقل البحري
لا بد من تحديد كيفية الوصول إليه وذلك من
خلال وضع الأهداف الفرعية الآتية والتي من
خلالها تتضح ملامح الخطّة.

الهدف الأول: قيام المجلس الاعلى للمواثيق
(قرار ر.ج ٢٠٠٠/١٠٩) بالتنسيق مع الجهات
المشرفة على المواثيق وتوحيد سلطة اتخاذ
القرارات العليا لتتسيد خطط التطوير
للولصول للهدف المطلوب

الهدف الثاني: تفعيل القرار الجمهوري
(٢٠٠١/١١٠) بشأن منح رؤساء مجالس الإدارة
بمهيئات المواثيق سلطة الوزير للمصالحات
الحكومية العاملة فيه أو إصدار دليل التعامل
مع كافة مواثيق الجمهورية ونشره من خلال
الموقع الإلكتروني

الهدف الثالث: تدريب وتأهيل الموارد
البشرية بما يتماشى مع البرامج التدريبية
الموضوعة على المستويين المحلي والى مع
تدريب أجور العاملين وفقاً لنسبة متفق عليها
من إجمالي الإيرادات

الهدف الرابع: التحول التدريجي لنظام
المواثيق الخادمة ((service ports)) لنظام
المواثيق المالكة للأصول (landlord) تفعيل
نظم الإدارة الإلكترونية والربط بين المواثيق
وكافة مجتمع النقل البحري

الهدف الخامس: إستعادة مركز مصر
التجاري القديم كأكبر دولة في منطقة تجارة
الترانزيت في ظل الإنتشار السريع في بحرية
البضائع وظهور المواثيق المحورية وخلق مشاريع
القيمة المضافة للبضائع المتداولة

الهدف السادس: تسويق خدمات قطاع
النقل البحري والمواثيق مع إنشاء موقع
إلكتروني خاص يعرض خطط التطوير
ومناطق الإستثمار والمميزات المروضة على
المستثمرين مع رفع مستوى الخدمة وجودتها
بعد توعية العاملين بأهمية تحسين خدمة
العملاء

الهدف السابع: العمل على تحقيق أعلى
درجات الامن والسلامة وفقاً للقواعد الدولية
(ISPS- code)

الهدف الثامن: الإهتمام بالبيئة بوجه
عام والبحرية بوجه خاص مع تفعيل قانون
حماية البيئة (١٩٩٤/٤) على كافة الشركات
والهيئات والمصالح الحكومية داخل المواثيق

تطوير المواثيق المصرية

١. بالارتقاء بكفاءة الخدمات المقدمة
للسفن والبضائع المتداولة.

٢. زيادة السعات التخزينية، والتوسع في
استخدام المواثيق الجافة وجعلها مراكز
لوجيستية.

٣. استخدام تكنولوجيا المعلومات
والاتصالات وتبادل المعلومات مع العملاء.

وذلك من خلال:

■ الاعتماد على التبادل الإلكتروني
للمواثيق بدلاً من الوثائق اليدوية.

■ الاعتماد على استخراج التقارير الدورية
من مراكز المعلومات (D.C) وتوضيحيها
وتحليلها باستخدام الأشكال البيانية
والتحنيات بما يسهل الوقوف على مستوى
الأداء.

■ استخدام نظم المراقبة والإدارة الآلية
لحركة السفن والبضائع والبوابات والمساحات
المائية.

■ السيطرة الآلية على حركة البضائع
الواردة والصادرة مع وجود قاعدة بيانات تسمح

بالمتابعة الفورية لهذه الحركة.

٤. تطوير وتوحيد الهياكل التنظيمية
لجميع المواثيق بما يحقق الأهداف الاقتصادية
والمالية لتطويرها.

٥. تطبيق الكود الدولي الخاص بأمن
المواثيق والسفن "ISPS-Code" والاستماتة
بشركات أمن متخصصة في بعض محطات
الميناء ذات الطبيعة الخاصة.

■ ولكي نحقق الآليات التشريعية تضمن نمو
تطوير النقل البحري لمصر لا بد من التحرك
على المحاور الأربعة التالية:

المحور الأول

تحديد المعايير الحاكمة لفهوم الإستثمار
الحقيقي في نشاط النقل البحري وفرض
الاشتباك بين قانون ضمانات وحوافز
الاستثمار رقم ٨ لسنة ٩٧ وقانون التجارة
البحرية رقم ٨ لسنة ٩٠.

المحور الثاني

إعادة النظر في التشريعات البحرية التي
تنظم النقل البحري والأنشطة المرتبطة به
لتنهوض بمسئلة النقل البحري على كافة
الأصعدة خاصة تلك السفن وكذا في
القوانين والقرارات المنظمة للرسوم.

المحور الثالث

إعادة النظر في القرارات المنظمة لتقابل
الانتفاع بالأراضي والمساحات والمخازن والمباني
الإدارية داخل المواثيق وكذا إجراءات الحصول
على التراخيص لمزاولة الأنشطة المختلفة.

المحور الرابع

تحديد إطار عام لآليات طرح الأنشطة
المتعلقة بالنقل البحري بنظام عقود الامتياز
استلهاماً للقواعد القائمة والمعمول بها
وتطويرها وفقاً لمتطلبات السوق.



الشركة المالية والصناعية المصرية

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب
كيمياءى : يحيى محمود قطب

المركز الرئيسى ومصانع كثر الزيت
تليفون

040-2542515 - 2542100 - 2542966
فكس

02-3928651 - 040-2542773

ص.ب : 31611 كفر الزيت

Email : sfie@sfiie.com.eg

Website : www.sfiie.com.eg



رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب
كيمياءى : يحيى محمود قطب



الشركة المالية والصناعية المصرية

أحدى الشركات الرائدة في إنتاج وتسويق
الأسمدة الفوسفاتية الأحادية والأسمدة المركبة
وحامض الكبريتيك . وتستهدف الشركة دائما
تلبية احتياجات بل توقعات عملائها بشكل دائم
ومستمر وتبذل قصارى جهدها في الاستفادة
الكاملة من الخبرات والكفاءات المتوفرة لديها
وخلق المناخ المناسب لجميع العاملين بها لزيادة
الإنتاجية وملاحقتها التطور التكنولوجي في الإنتاج .

أهم إنجازات الشركة

قامت الشركة بتأسيس وإنشاء
شركة السويس لتصنيع الأسمدة
شركة مساهمة مصرية خاصة
منطقة العين السخنة بشمال غرب
خليج السويس باستثمارات غرب
500 مليون جنيه وتساهم الشركة
المالية والصناعية فيها بنسبة
99.88 % من رأس المال .

وتشمل وحدة حامض الكبريتيك
بطاقة 425 ألف طن / سنة
ووحدة أسمدة مركبة بطاقة
إنتاجية 300 ألف طن / سنة
وإثنين وحدة كبريتات الأمونيوم
بطاقة إجمالية 300 ألف طن / سنة

منتجات الشركة

حامض الكبريتيك

حامض كبريتيك تجارى
(تركيز 98%) وتركيزات
أخرى مختلفة

المنتجات الثانوية

($\text{FeSO}_4 \cdot 7\text{H}_2\text{O}$)
كبريتات الحديدوز درجة النقاوة 98%
على الأقل

(Na_2SiF_6)
فلوسليكات الصوديوم درجة
النقاوة 98% على الأقل

الأسمدة الفوسفاتية

سماد سوبر فوسفات الجير الأحادى
الناعم والمحبيب (P_2O_5) الذائب فى
الماء 15% . للسوق المحلى .

سماد سوبر فوسفات الجير
الأحادى الناعم والمحبيب (P_2O_5)
الذائب فى الماء 16%) للتصدير .

سماد رابونتل (الطريق)	سماد رابونتل (الطريق)
N : P : K	N : P : K
2 : 18 : 0	20 : 10 : 0



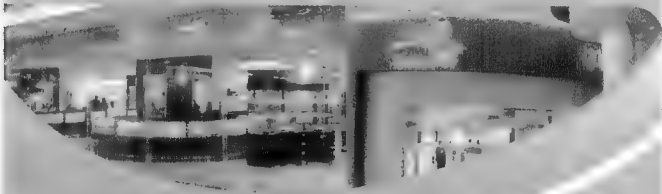
شركة مصر للطيران للسياحة

تقدم الخدمات الآتية

- 1 حجز وإصدار بطاكر الطيران
- 3- توريد برامج سياحية من مدن داخل القاهرة.
- 5- تفتيش جميع البرامج السياحية قبل دأجل في . م . في وكرجها.
- 2 سفرك برامج الحج والعمرة.
- 4 كاهن خدمات النقل السياحي بأحدث السيارات.



تليفون مكاتب ، لكرت (مكاتب مصر 22741953 22718038)
 تليفون مكاتب : لكرت (مكاتب مطار الدول الثالث 24802305 24802305)
 تليفون مكاتب ، لكرت (مكاتب مطار الدول الثالث 24802305 24802305)
 الاسواق : مكاتب مصر للطيران جميع كرجها بمكاتب مطار بالدول الثالث
 ومكاتب مطارات في . م . في الداخلية والولايات



تقدم خدماتنا لك في جميع
 مكاتبنا في القاهرة



مكاتب لاسكندرية
 مكاتب اسوان
 مكاتب رفد / القاهرة
 مكاتب رفد / القاهرة
 مكاتب اسوان
 مكاتب اسوان
 مكاتب الاسكندرية
 مكاتب الاسكندرية
 مكاتب اسوان
 مكاتب اسوان
 مكاتب اسوان
 مكاتب اسوان

حالات يوم من التوفيق

- 1 حالة من التوفيق
- 2 حالة من التوفيق
- 3 حالة من التوفيق
- 4 حالة من التوفيق

كند يوم التوفيق

- 1 حالة من التوفيق
- 2 حالة من التوفيق
- 3 حالة من التوفيق
- 4 حالة من التوفيق



حث الوحدات على تحديث وتطوير البرامج التدريبية التي مر على تصميمها أكثر من خمس سنوات



مجلس مؤرخاً ومركز إعداد القادة للخطط الحكومية لقاءً ضمَّ مسؤولي وحدات الدولة المختلفة تأطيراً للتعاون بين الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة وأجهزة الدولة المختلفة في مجال برامج سياسات وعمل التدريب وتقديم المساعدة الفنية في تنفيذها لرفع مستوى كفاءة العاملين بتلك الوحدات وإيضاحاً في ضوء الخطة الاستراتيجية للإدارة المركزية للتدريب، التي تتضمن عقد لقاءات تدريبية لمسئولي التدريب بكل من وحدات الجهاز الإداري ووحدات الإدارة المحلية لشرح الكتاب الدوري الخاص بخطط إعداد مشروعات الخطط التدريبية وقواعد صياغتها وتنفيذها في الوحدات التي تشملها الخطة.

للتعزيز من الفورات بموازنتها سواء الباب الأول / الثاني يتم موافاة الإدارة بمبررات التميز مع التأكيد على وجود التعاون والتنسيق بين وحدة التدريب ووحدة الشؤون المالية في هذا الشأن، أما في حالة طلب الجهة بتخصيص مبالغ في الأليات العام للجهاز الإداري بالدولة لدى وزارة المالية توافي الإدارة بالمبررات مع موافاة السلطة المختصة على التخصيص والتعزيز،

■ حث الوحدات على تحديث وتطوير البرامج التدريبية وخاصة التي مر على تصميمها أكثر من خمس سنوات وذلك لتحقيق الاستفادة القصوى من العملية التدريبية وبما يتواءم مع أهداف المنظمة ووفقاً لمتغيرات الحديثة -

■ التأكيد على متابعة وحدات التدريب و تحديث سجل المربين سنوياً بالجهة وموافاة الإدارة به ليكون مرفداً ومرجعاً عند مراجعة أسماء السادة المحاضرين بالبرامج المختلفة -

■ العمل على تطوير اللوائح التدريبية لوحدات الدولة وخاصة التي مر على الاستعانة بها فترة طويلة،

■ أهمية موافاة الإدارة المركزية للتدريب بالإنجازات التدريبية سنوياً في الموايد المحددة حتى يتمنى للادارة اعداد وعرض تقرير نهائي على رئيس الجهاز بعد استخلاص المؤشرات التي تقيد في تطوير العملية التدريبية ثم تم

المهام المتعلقة بالمتنوعة التدريبية والتي تسهم اسهاماً مباشراً في تقادير بعض المشكلات التي قد تلتزم سير العملية التدريبية ولها تأثير مباشر على تنفيذ البرامج التدريبية والتي تتمثل فيما يلي :-

■ ان تقدم الجهات بمشاريع الخطط التدريبية الى الادارة المركزية للتدريب في المواعيد المحددة لها بالكتب الدورية الصادرة من الجهاز حتى يتمنى للادارة الدراسة وبناء على الفنى بشأنها وإمكانية زيادة الاعتمادات التدريبية المدرجة بموازنتها سواء بالباب الأول ، الثاني لتغطية الاحتياجات التدريبية والمستلزمات التدريبية بها ،

■ لا يتم تنفيذ البرامج التدريبية الا بعد الحصول على موافقة رئيس الجهاز على الصرف والتنفيذ وفي حالة طلب الجهة

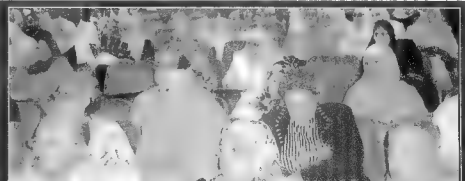
وقد حضر اللقاء ١٢٥ من مسئولى التدريب من وحدات الدولة المختلفة بالإضافة الى سامة مصحفي بهجت رئيس قطاع التدريب ، رضا ابو زيد محمد رئيس الادارة المركزية للتدريب ، سولى عوض الله رئيس مركز اعداد القادة للخطط الحكومي و جميع السادة مديري المصوم بالادارات العامة بالادارة المركزية للتدريب، والباحثين بها وممثل لكل الادارات المركزية المعنية بالجهاز وعقب افتتاح اللقاء دارت المناقشات وشرح وتوضيح لتعليمات كتاب دورى الجهاز المزمع صدوره لهذا العام والخاصة بقواعد اعداد مشروعات الخطط التدريبية ، قواعد صرف اعتمادات التدريب المدرجة بموازنت وحدات الدولة المختلفة .

وعرضت رخصاً ابو زيد رئيس الادارة المركزية للتدريب لبعض

ونظراً لما لاحظته الإدارة من مشكلات تواجه وحدات إعداد المختلفة فيما يتعلق بكيفية إعداد مشاريع الخطط التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية وإعداد البرامج المقترحة بالموافقة على صرف الاعتمادات التدريبية سواء للبرامج الداخلية من الباب الأول (١٢/٥) أو للبرامج الخارجية باب ثان بند ١١ ، وقد تناول اللقاء مناقشة محورين :-

الأول ، شرح الكتاب الدوري الخاص بقواعد مشروعات الخطط التدريبية (هـ) اوضاع صرف الاعتمادات التدريبية ، شرح الفوائض واللوائح التدريبية في ضوء الكتاب الدوري الذي يحكم العملية التدريبية.

الثاني - مناقشة المشكلات والملاحظات التي تعترض إعداد مشروعات الخطط التدريبية،



فرصة تدريبية خاصة من إعداد وحدة التدريب

تفعيل دور كوادر القطاع الخاص في تنمية القطاع تشهد الأردن ورشة عمل لخدمة التنمية



في إطار تفعيل ديروتكول التعاون بين الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وديوان الخدمة المدنية الأردني .

صنفت النحاس رئيس الجهاز وفد من ديوان الخدمة المدنية لتوسيع آفاق التعاون في مجال شئون الوظيفة العامة وتنفيذ برامج تدريبية مشتركة لرفع كفاءة موظفيها مع تبادل الخبراء والموظفين بين البلدين الشقيقين وقد اتفق الطرفان على التنسيق بينهما في الوظائف الرسمية والقاعات والمؤتمرات العربية والدولية في مجال الخدمة المدنية والإصلاح الإداري ويجوز لأي من الطرفين تفويض الطرف الآخر في تمثيله لدى المؤسسات والمنظمات الدولية والعربية والإقليمية .

كما أكد مسؤولو التحس أن اللجنة الفنية للوفد عقدت عدة اجتماعات لحدد الأولويات المتابعة لتنفيذ البرامج المشتركة ومتابعة تنفيذها وتقييم مستوى التنفيذ .

وقد أتيحت للجنة الفنية من مناقشة العديد من المشكلات الإدارية والتشغيلية الحيوية في مجال التنظيم والترتيب وموازنه الوظائف وكما أنه شئون الخدمة المدنية كما أتيحت من متابعة توصيات اللجنة في اجتماعها السابق الذي عقد بالملكة الأردنية الهاشمية خلال شهر يناير الماضي .

كما قام الوفد بزيارة مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي لتتصرف على تجربته المركز الحديث في مجال التدريب الإداري والتقى قيادات الجهاز للتنسيق فيما بينهم حول تبادل الخبراء والاستعانة بهم في الأردن .

وأتى هذا اللقاء في إطار الاجتماعات الدولية المشتركة الخاصة برسم السياسات ووضع الخطط .

مع المحاضر الأصلي لا مانع من إضافة بعض الموضوعات التدريبية على الأزيد من موضوعين تدريبيين مع وجود مسبررات لذلك وبشرط ارتباط الموضوع بالهدف من البرنامج وفي النهاية أكتلت الإدارة المركزية للتدريب استعدادها لاستقبال العادة مسسولى التدريب الذين يجدون صعوبة في استيفاء أعداد هذا النموذج بتقديم المعاونة الفنية اللازمة في هذا الشأن

وأوصى اللقاء بضرورة التأكيد على ضرورة الالتزام بالتعليمات والنماذج الواردة بالكتب المورية والقرارات الصادرة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بشأن تنظيم ممارسة النشاطات التدريبية بها ، وإقامة وحدات الدولة المختلفة بموافقة قطاع التدريب والمركزية للتدريب بمسبررات زيادة الاعتمادات التدريبية حين طلبها ذلك وتأتي هذه المسبررات ضمن الخطة التدريبية المقترحة ، العمل على تطوير وتحديث البرامج التدريبية سواء في مجال التنظيم والإدارة أو البسرامج التخصصي ، وإقامة وحدات الدولة المختلفة بعمل سجل للمدربين التي يتم الاستعانة بهم عند تنفيذ برامجها التدريبية وحديثه أولاً بأول .

تم إضافة بعض الموضوعات التدريبية على البرنامج التريبي في حاله وجود مسبررات موضوعية لذلك بما لا يزيد عن (٨) ساعات تدريبية شريطة أن تتفق مع الهدف من البرنامج وإن يمثل جدية واستفادة للمدربين .

ضرورة الالتزام بالشروط الواردة بخطة مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي للاتساق بالبرامج التخصصية والمنظمة عند الترشيح لها من قبل وحدات الدولة المختلفة .

مخاطبة قطاع التدريب و المركزية للتدريب عند حاجة وحدات أو مراكز التدريب الحكومية المختلفة الى تجهيز قاعات التدريب بالوسائل السمعية والبصرية الحديثة والتي تساهم في تنفيذ البرامج التدريبية بالكفاءة المطلوبة يتم الرجوع الى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (قطاع التدريب / المركزية للتدريب) وذلك لاتخاذ اللازم وفقاً لتأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة لعام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ .

مناقشة المشكلات والمعوقات التي تعترض النشاط التدريبي التي عرضها المشاركون ومن أهمها : قلة المبالغ المخصصة للإشراف الفني والإداري الواردة بقرار السيد رئيس الجهاز رقم (١٦٨) لسنة ٢٠٠٤ الخاص بقواعد ومكافآت التدريب بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمحافظات (والتي تبلغ ٧٥ جنيه للمشرف الفني والإداري معاً) للبرنامج الذي تتراوح مدته من اسبوع الى أربع اسابيع وعدم توافر قاعات للتدريب مجهزة ببعض الجهات ولدهيم بعض مراكز التدريب بالأجهزة والوسائل السمعية والبصرية الحديثة (حاسب آلي / مسبررات مفاطيسية / ماكينات تصوير / أجهزة عرض الكترونية ١٠٠٠ الخ) ، المطالبه بصرف حوافر للمتقولين من التدريب الأول بالندوات التدريبية ، وجود صعوبة عند تفسير المحاضر الأصلي / البديل بعد موافقة رئيس الجهاز عليه نظراً لحديث ظروف طارئة لا يمكن توقعها (ترقية / نقل / إحالة معاش ٠٠٠٠ الخ) ، الصعاب بإضافة بعض المواد التدريبية في بعض البرامج على ما هو وارد بها بإثافة العلمية بخطة مركز إعداد القادة والخطة القومية للتدريب لتلبية الاحتياجات التدريبية والتي تتشعب مع تغيرات وظيفية كل جهة في مجال التدريب الإداري ، صعوبة استيفاء نموذج تحديد وعصر الاحتياجات التدريبية المرفق بكتاب دوري الجهاز الخاص بقواعد دراسة مشروعات الخطط التدريبية

حلول واقتراحات

واتشهى اللقاء الى وضع حلول لهذه المشاكل وعقائت بأداة النظر في دراسة بنود الألاحه وخاصة بند الإشراف ، تقوم الجهة بتشكيل لجنة لمعالجة الموقع ومخاطبة قطاع التدريب والمركزية للتدريب لاتخاذ اللازم وفقاً لتأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة لعام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ، ويتم صرف حوافر التقوف للمدربين في حاله وجود بند بالألاحه التدريبية المطبقة بأجله المرفع منها التدريب يسمح بذلك

في حالة اعتذار المحاضر الأصلي أو البديل من المشاركة في تنفيذ البرامج التدريبية يتم مواافقة قطاع التدريب والمركزية للتدريب بالتعديل المقترح على أن يكون المحاضر الجديد مدج بمسجل الشربون المعتمد بأجله ومتماثل في الموضوع التدريبي والتخصصي

مفهوم التنمية البشرية

ظهر مفهوم التنمية عندما أطلقه رئيس الولايات المتحدة عام ١٩٤٩م، بهدف إدماج الدول النامية بالاقتصاد العالمي بعد أن نالت استقلالها السياسي، وفي مقدمة الإعلان العالمي عن حق التنمية الذي اعتمد ونشر في ٤ يناير ١٩٨٦ ظهر تعريف التنمية البشرية على أنها: "عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسين المستمر لرفاهية السكان بأسرهم والأفراد جميعهم على أساس مشاركتهم، النشطة والحرّة والهادفة في التنمية وفي التوزيع العادل للفوائد الناجمة عنها".

ووفق هذا التعريف فإن الإنسان هو الموضوع الأساسي في التنمية البشرية، لذلك فقد كثرت الدراسات والمؤتمرات التي حاولت تحديد مفهوم التنمية البشرية ودراسة أبعادها ومكوناتها وأنواعها وغاياتها، كإشباع الحاجات المختلفة، ورفع مستوى المعيشة، ومستوى التعليم، وتحسين نوعية حياة الإنسان السياسية والاقتصادية والاجتماعية..... إلخ.

هدف التنمية البشرية .. تنمية الإنسان
إن مفهوم التنمية البشرية يستند إلى الإنسان وتكون غايته الإنسان ، فهدف التنمية البشرية هو تنمية الإنسان في مجتمع ما ، من كل النواحي: السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية والفكرية.

وهذه التنمية يجب أن تكون:

١ . تنمية شاملة، بحيث تشمل كل مناحي الحياة سواء السياسية منها والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتشمل جميع المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية الموجودة فيه،



إعداد:

جمال سيد عبد العال

وتشمل كذلك جميع سكان هذا البلد مهما اختلف جسمهم أو لونهم أو معتقداتهم، وتشمل أيضاً كل فرد بذاته جسدياً ونفسياً وروحياً. فهي لا تترك أي ناحية في هذا البلد إلا وتعمل على تطويرها وتحسينها.

٢. تنمية متكاملة: تهتم بجميع الأفراد والجماعات والتجمعات والجيالات المختلفة والمؤسسات الحكومية والأهلية من ناحية تضاعفها مع بعضها، بحيث تكون غير متنافرة ولا متناقضة، ولا يمنع نمو أحدها نمو الآخر أو يعرقه.

٣. تنمية مستدامة: تسعى دائماً للأفضل، وتكون قابلة للاستمرار من وجهة نظر اقتصادية واجتماعية وسياسية وبئية وثقافية. ومفهوم التنمية البشرية المستدامة يعتبر الإنسان فاعل أساسي في عملية التنمية وليس مجرد مستفيد من منتجات التنمية دون مشاركة نشيطة فاعلة.

وقد انتشر مفهوم التنمية في قارتي آسيا وأفريقيا خاصة، حيث استخدم بداية في المجال الاقتصادي ليدل على عملية إحداث مجموعة التغيرات الجذرية في مجتمع ما بهدف إكسابه القدرة على التطوير الذي يضمن تحسين حياة أفراد، وزيادة قدرته على الاستجابة للحاجات الأساسية والمتزايدة والمستحدثة لهؤلاء الأفراد.

ثم انتقل مفهوم التنمية إلى السياسة فوصف بأنه عملية تغيير اجتماعي متعدد الجوانب غايته الوصول إلى مستوى الدول الصناعية، من حيث إيجاد نظم سياسية تعددية على شاكله النظم الأوروبية وفيما بعد تطور مفهوم التنمية وارتبط بالعديد من الحقول الأخرى، فالتنمية الثقافية والمعرفية تسعى لرفع مستوى الثقافة وتهدف إلى رقي الإنسان. والتنمية المجتمعية أو الاجتماعية تهدف إلى تطوير تضام أطراف المجتمع جميعاً: الفرد والجماعة والمؤسسات الاجتماعية الحكومية والأهلية. وكانت التنمية البنيوية تسعى إلى الحصاد على البيئة وترشيد استهلاك مواردها بصورة سليمة.... الخ.

وهناك تعريف آخر للتنمية :

يؤكد عن أن الإنسان هو أداة وغاية التنمية حيث تعتبر التنمية البشرية النمو الاقتصادي وسيلة لضمان الرخاء للمجتمع، وما التنمية البشرية إلا عملية تنمية وتوسيع للخيارات المتاحة أمام الإنسان باعتباره جوهر عملية التنمية ذاتها أي أنها تنمية الناس بالناس وللناس.

إن مفهوم التنمية البشرية هو مفهوم مركب من جملة من المعطيات والأوضاع والديناميات. والتنمية البشرية هي عملية أو عمليات تحدث نتيجة لتضاعل مجموعة من العوامل والمداخل المتعددة والمتنوعة من أجل الوصول إلى تحقيق تآثيرات وتشكيلات معينة في حياة الإنسان وفي سياقه المجتمعي وفي حركة متصلة تتواصل عبر الأجيال زماناً وعبر المواقع الجغرافية والبئية على هذا التكوين. والتنمية البشرية المركبة تستدعي النظر إلى الإنسان هدفاً في حد ذاته حين تتضمن كينونته والوفاء بحاجته الإنسانية والنمو والنضج والإعداد للحياة. إن الإنسان هو محرك الحياة في مجتمعه ومنظمها وقائدها ومطورها ومجددها.

إن هدف التنمية تعنى تنمية الإنسان في مجتمع ما بكل أبعاده الاقتصادية والسياسية وطبقاته الاجتماعية. وانجازاته الفكرية والعلمية والثقافية.

إن مفهوم التنمية البشرية مركب يشمل مجموعة من المكونات والمصامين لتتداخل وتتفاعل في عملياته وتناحده جملة من العوامل والمدخلات والسياسات المجتمعية وأهمها: عوامل الإنتاج، والسياسة الاقتصادية والمالية، مقومات التنظيم السياسي ومجالاته، علاقات التركيب المجتمعي بين مختلف شرائحه، مصادر السلطة والثروة ومعايير تملكها وتوزيعها، القيم الثقافية المرتبطة بالفكر الديني والاقتصادي، القيم الحافزة للعمل والإيمان والهوية والوعي بضرورة التطوير والتجديد أداة للتقدم والتنمية.

وهكذا يمكن القول أن للتنمية البشرية بعدين..

الأول يهتم بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة بهدف تنمية قدرات الإنسان، طاقاته البدنية، العقلية، النفسية، الاجتماعية، المهارية، الروحية...

الثاني فهو أن التنمية البشرية عملية تتصل باستثمار. أما الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج لتنمية القدرات البشرية عن طريق الاهتمام بتطوير الهياكل والبنية المؤسسية التي تتبع المشاركة والانتفاع بمختلف القدرات لدى كل الناس.

التنمية البشرية هي السبيل للتقدم بخطوات وثيقة مدروسة نحو تحديد وتحقيق أهدافك.

تعرف على الجوانب

السبعة للتنمية الذاتية

- لكي تحقق السعادة والنجاح فعليك أن تهتم بتنمية كل من هذه الجوانب في حياتك:
- الجانب الإيجابي والروحاني
- الجانب الصحي والبدني
- الجانب الشخصي
- الجانب الأسري
- الجانب الاجتماعي
- الجانب المهني
- الجانب المادي

وتحقيق الاستقرار في كل من هذه الجوانب يشكل ركنا رئيسيا في تحقيق النجاح والاستقرار

الحوافز والتحفيزية البشرية



البرامج والمشاريع والخدمات، همشاركتهم في مثل هذه المهام سيشرحهم على تطوير أدلهم. لكن الحوافز تكمن مشكلتها في الممارسة والتطبيق فهناك الاموضوعية والمحسوبة والعلاقات في المنظمات مما يؤثر على قيمة الحوافز لدى العاملين. كما أن "الحوافز المعنوية تلعب دوراً أساسياً وفعالاً مؤثراً في أداء العمل، فهي تستهدف الروح المعنوية للعاملين مما يؤثر في العمل وينعكس على زيادة الكفاءة الإنتاجية. وإن أهم بند في الحوافز والمكافآت هو ربطها بمعايير التفوق والامتياز والتقييم في المنظمة فيشعر الأفراد بأهمية التقييم و هذه المعايير و بالتالي المساعدة على تطوير أدلهم في المنظمة. و أثبتت نتائج دراسة من معوقات الإبداع أن مستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية أقل من المتوسط بسبب عدم توفر الحوافز المادية والمعنوية، حيث أن الغالبية العظمى من الأجهزة الحكومية لا تقدم مكافآت مادية للأفكار الإبداعية، فضلاً عن أن الترقية لا ترتبط أساساً بالكفاءة. ولأكيد المديرين على وجود موقو عدم التشجيع من المنظمة يشير إلى اهتمامهم إلى التعديدية المرتدة الإيجابية التي تتضمن الثناء والتقدير على الجهود التي يقومون بها، بالإضافة إلى عدم وجود الحوافز المادية الكافية وبخاصة الترفقيات حيث يعتبر التجمد الوظيفي إحدى المشكلات التي يعاني منها الموظف في جميع المستويات الإدارية" يتضح لما الدور الهام الذي تلعبه الحوافز فهي قد تكون عاملاً مشجعاً على الإبداع وقد تكون العكس تماماً حينما يرى العاملين أن الحوافز لا تستند إلى الكفاءة فثباتاً مما يقتل الإبداع والإنجاز في داخلهم و بالتالي التقليل من قيمة الحوافز في أعينهم.

الأجور هي ما يدفع للفرد بالساعة أو اليوم أو الشهر مقابل قيامه بالعمل، وتشترك جميع المنظمات في دفع نظام الأجور إلا أنها تختلف في نظام الحوافز. تعتبر الأجور ضمان حصول العاملين على أجر عادل يتناسب مع أعباء وظائهم ويجب أن تكون عملية الأجور و الحوافز نتيجة طبيعية لعملية توصيف الوظائف والتقييم. و لكن القائمين على الموارد البشرية أدركوا أن الأجور قد توفر قدراً من الرضا للعاملين لكنها لا تولد فيهم الحماس أو الدافع للعمل المثق أو الإبداع لذا كسان تزامناً وضع نظام للحوافز يصبها في مكافأة المبدع و يشجع غير المبدع على الإبداع. و تتنوع طرق الحوافز ما بين مادية كزيادة في الأجر أو المكافأة و ما بين معنوية كترقية أو خطاب شكر و هناك عدة نظم للحوافز المادية وجميع هذه النظم تشجع الإبداع في المنظمات بطرق مختلفة ومن أهم طرق تحفيز الموظفين إدماجهم في الأعمال المهمة، كأن تشركهم المنظمة في التقييم السنوي لها، أو التخطيط الاستراتيجي، أو تصميم

معايير قياس

- التنسيق بين المشتريات والمخازن
- تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للمخزون
- ملائمة أماكن التخزين
- (٦) سياسات إنتاج وتسويق الخدمات وتشمل:
 - تبسيط إجراءات العمل
 - تصميم النماذج
 - تصميم مكان العمل
 - (٧) السياسات المالية وتشمل:
 - وجود خطة مالية تتماشى مع الخطة العامة للمنشأة
 - التأكد على وجود نظام للمراجعة قبل وبعد الصرف
 - الأنفاق طبقاً للنواحي المخططة لكل خطة مالية.
- وحيث أن هذه الأساليب التي يتم من خلالها تقسيم الأداء بالأجهزة الحكومية التابعة للجهات الإدارية لتولّد تكفي في الوقت الحاضر لتقييم أداء العاملين في ضوء المهام المطلوب إنجازها من الجهات الإدارية المختلفة ولكن يمكن في المستقبل القريب وفي ضوء المستجدات الحديثة العمل بالأساليب الحديثة التي تولّب المراحل الخاصة لأداء الحكوم.

- قياس الأداء
- تحديد الانحرافات
- (٢) الهيكل التنظيمي الاختصاصات ويشمل:
 - الشكل التنظيمي للوحدة
 - هدف عام للوحدة
 - اختصاصات عامة
 - أنشطة رئيسية وأخرى فرعية
 - خطوط السلطة
 - (٣) الهيكل الوظيفي ويشمل
 - نظام ترتيب الوظائف
 - جدول الوظائف
 - التسكرين
 - (٤) سياسات الأفراد وتشمل:
 - الاختيار والتعيين
 - التدريب
 - تحطيط القوى العاملة
 - تقديم الكفاءة
 - الحوافز
 - رعاية العاملين.
 - (٥) سياسات الشراء والتخزين وتشمل
 - تحديد واضح لسياسة الشراء وفقاً لاحتياجات فعلية وفقاً لظروف السوق.
 - مراعاة الكمية الاقتصادية للشراء
 - مراعاة الجودة المناسبة بالنظر إلى السعر
 - تحديد نظام واضح لرائية المحرو

- يرتكز أسلوب تقسيم أداء الوحدات الإدارية على عدة ركائز يمكن تحديدها على النحو التالي
- (١) أسلوب إعداد الخطط والبرامج ومتابعتها حيث أن التخطيط والمتابعة وجهان لعملة واحدة، وتعتبر الخطة متكاملة إذا توافرت بها مايلي:
 - أهداف واضحة ومحددة
 - سياسات عامة تحدد القواعد التي يجب مراعاتها في أوجه النشاط المحتملة
 - برنامج زمني يربط مراحل الخطة بأوقات محددة.
 - إجراءات تنفيذية محددة
 - موارد تحطيط
 - كما تهدف المتابعة إلى ضمان مسابقة التنفيذ ومراقبتها في
 - تحديد المعايير

إعداد: مصطفى النحاس

التمهيد في التسمية

منذ القدم والإنسان يعيش حالات نفسية وصراعات عملية سياسية واجتماعية وشخصية وجدانية واقتصادية دائمة من أجل البقاء والاستقرار والإحساس بالأمان في حياته اليومية.

فنجند الإنسان بسبب ردود الفعل الفسيولوجية يحاول تكيف نفسه حسب طبيعة المجتمع الذي يعيش فيه وتقبل الآخرين بجميع تصرفاتهم وعاداتهم وتقاليدهم، مما يؤدي به إلى الضغط النفسي المزمن الذي قد يلامره بصورة مستمرة أو بصورة شبه دائمة في حياته.

هناك عدة دراسات تم إعدادها عن السلوك الإنساني في بيئة العمل، وهذه الدراسات ركزت على كيفية علاج المشكلات النفسية التي تفتقر حياة الإنسان العملية في عصرنا الحاضر.

هذه الأبحاث تناولت بعض الدراسات والبحوث والتجارب العلمية التي ثبتت عن الضغط النفسي أنه نوع من أنواع ردود فعل الجسم الدفاعية تجاه التغيرات والمؤثرات المؤلمة التي تحدث وتقع من خلال التجارب العملية والاتصالات الشخصية أو الاجتماعية التي يقوم بها الإنسان الذي يعتبر العنصر الأساس والعالم المشترك في حدوثها في منزله أو في عمله أو من خلال مقابلة ومخاطبة الناس أو القيام بمهمة صعبة مستندة إليه لتنفيذها لخدمة المجتمع.

وهناك ثلاثة محاور تؤدي إلى الضغط النفسي في بيئة العمل اليومي الذي يقوم به الموظف وتشتمل على ما يلي:

١ - محور اجتماعي.

٢ - محور اقتصادي.

٣ - محور نفسي صحي.

أولاً : المحور الاجتماعي:

العلاقات الاجتماعية هي المركز الأول والمؤثر في تكوين شخصية الإنسان، فنجند أن كثيراً من الناس يقضون معظم أوقاتهم في بيئة العمل يعملون في بناء علاقات شخصية مختلفة الأشكال مع الآخرين من أجل الوصول إلى المصالح الشخصية أو التجارية أو السياسية.

طبعاً... هذا يرجع إلى نوعية وطبيعة العمل الذي يقوم به الموظف، وقد يحدث في بعض الأحيان صراع وخلاف يسود العلاقات الاجتماعية التي أسسها منذ زمن طويل في بيئة العمل.

فالأشخاص أصحاب المظاهر والاستعراضات الشخصية المثالية يملكون النفوس ذات المشاعر الحماسة وإذا حدث أي خلل في علاقاتهم العملية والاجتماعية مع الناس، نجدهم يعيشون في حالة نفسية ضيقة وحزن وحالة نفسية مؤلمة وصراع نفسي اجتماعي شديد من الصعب السيطرة عليه، لأنهم يعتبرون هذا

الأياس وال فقدان الاجتماعي صدمة وكارثة اجتماعية قوية على أنفسهم، خصوصاً بعد فقدانهم مكانتهم الوظيفية والاجتماعية. كما يعتقدون أن المركز الوظيفية التي كانوا يقومون بإدارتها تعتبر بمثابة من ممتلكاتهم الخاصة، حيث إنهم تعودوا على

مقابلة المسؤولين والناس والاتصال بهم ومرافقتهم في السمر ومشاركتهم في أعمالهم ومناسباتهم وأفراحهم الاجتماعية والسياسية وذكر أسمائهم في الرسائل الإعلامية التي تنقلها وسائل الإعلام المحلية والإقليمية والتمسوعة من نشاطاتهم

العملية، فنجند حالاتهم النفسية بعد التغير الجديد في حياتهم ترفض وتحتج قبول واقع الحياة، خصوصاً بعد تحول حالاتهم النفسية إلى طبيب إخصائي في مجال علم الاجتماع أو علم النفس، وتقديم الجلسات العلاجية المناسبة لحل أزماتهم النفسية

والتغلب على كيفية التعامل مع الظروف النفسية التي يعيشونها بعد الصدمة الاجتماعية وفقدان الأمل والمركز الوظيفي والاجتماعي.

وهناك بعض الأشخاص يعتقدون أن العلاج الوحيد لحل المشكلات النفسية هو اختيارهم الطريق المؤدي إلى التهلكة والضيايق والدمار الاجتماعي، وذلك عن طريق تعاطي المخدرات

التي يتوقعون أنها باب مفتوح للهرب من مشكلاتهم الاجتماعية أو العملية أو السياسية أو الاقتصادية.

ولكن المجتمع بعادته وتقاليده لا يرحم من تعامله مع المصائب بالصعق النفسي خصوصاً أصحاب القلوب الحساسة والرفيعة، بل يتعامل معهم بكل قسوة ورفض وعدم

قبولهم ويدون دراسة حالاتهم التي يعيشونها دراسة دقيقة وعدم الحوص على مراعاة الظروف النفسية التي مرت عليهم بعد التغير الاجتماعي

الجديد في حياتهم بعد التقاعد الوظيفي.

وهناك أناس لديهم أهداف مرسومة في خواطهم يسعون من أجلها ويتعاملون مع الآخرين بعلاقات شخصية قصيرة المدى تنتهي بانتهاء المصلحة، فنجد بعض الأشخاص يستخدمون أسلوب المجاملة في

علاقاتهم والقيام بدور تمثيلي مسرحي جيد مع تقمصهم شخصيات مثالية خارجة عن شخصياتهم الحقيقية مما جعلهم يكتمون على حقيقتهم

ويصيحون من الأشخاص الذين يملكون الازدواجية في الشخصية

Double Personalities.

وهذا النوع من الأشخاص صعب تقييم شخصياتهم اجتماعياً أو عملياً، لأنهم يعتبرون من أصحاب الشخصيات المتقلبة والمتغيرة من وقت إلى آخر، خصوصاً في أسلوب حديثهم وأقوالهم

وتفاسهم ووعدوهم (جسم واحد عدة شخصيات)

ثانياً : المحور الاقتصادي:

إن العمل في مجال التجارة يحتاج إلى الصبر وقوة في صنع القرار التجاري خصوصاً في البيع والشراء والدخول في الأسواق التجارية واتساعاً إلى المصير وسمو

البال، ومن الأمثال الفاشيات الاقتصادية والمالية تساعد الإنسان على تحديد المستويات الاجتماعية التي يعيشها في المجتمع.

فالدخل المالي يعتبر المؤثر الوحيد على تصرفات وطبيعة الإنسان في مجتمعه وقراراته ومكانته الاجتماعية، حيث إن المال عامل أساس في إبراز الشخصية واستقرارها وانسجامها مع الآخرين

لا يخدم بخيل). ومن ناحية أخرى نجد أن أهمية اختيار نوعية الوظيفة التي يواكب لها الموظف تساعد على الزيادة

في الإنتاجية والالتزام بالواجب في العمل اليومي بهدف الكاسب المالي بدلاً من البطالة.

وهناك كثير من الأشخاص في عهدهم أسركية في عدد أفرادها يعيشون حالات نفسية صعبة بسبب الضغوط المالية التي جعلتهم يعملون ليلاً ونهاراً ويكف تكافح واجتهاد من أجل حماية

أفراد عوائلهم من التسول والتدهور الاجتماعي والاقتصادي والانحراف في الطريق غير الشرعي.





ثالثاً: المحور النفسي الصحي:

من الصعب معرفة اتجاهات الناس المعكبة أو ما يدور في خواتمهم الداخلية. فالمعامل النفسية التي تسكن داخل عقلية الإنسان تسيطر عليه وتسبب له الزعجات متكررة في العاطفة والتحكم والانضباط السلوكي داخلياً وخارجياً

تتحد الإنسان الذي يتعرض إلى الضغط النفسي يحدث عنده تغيرات في أسلوب حياته، وهذا يعتمد كل الاعتماد على نتيجة المواقف والأحداث والمشكلات الاجتماعية التي يمر بها خلال نشاطاته وأعماله اليومية في بيئة العمل. وهناك عوارض ومتغيرات سيكولوجية مرتبطة بالضغط النفسي مثال على ذلك: الكبت الاجتماعي Suppression والخوف، والقلق والجشع والفرح والحزن والغضب والعنف والتوتر العالي مما يسبب صعوبة في التركيز والتذكر وصنع القرار والاستشفار الشديد تكامل أبعاد الجسدية والعقلية والنفسية والعاطفية الانفعالية والحدق والكراهية والشر والخير والغيرة والاكتمال النفسي والانعزال الانفرادي والفشل العملي والاجتماعي والشمور بالأحباط والملل، الشمور بالخيبة والحب والموه والصدافة والانصرام في الشخصية والشمور بالتشاؤم ما قد يحدث في المستقبل.

وما لا شك فيه نجد أن جميع هذه الموارض والمتغيرات النفسية هي صراعات داخلية نفسية يصعبها الإنسان عبر تحاربه وخبرته في الحياة التي كونتها الظروف الاجتماعية أو العنيفة في القطاع العام أو الخاص في بيئة العمل وكذلك أسلوب الحياة الاجتماعية التي يعيشها الإنسان من عادات وتقاليد اجتماعية جعلته يستسلم لها بدون أي اعتراض أو نقاش ولا يستطيع أن يرفضها أو التعبير عما يجول في خاطره، لأن المجتمع الذي يعمل فيه لم يعطه الفرصة للتفكير أو إبداء الرأي، مما تولد لديه حالات نفسية من خلال تعامله مع الآخرين في بيئة العمل والمجتمع الذي يعيش فيه. وفي الختام نستطيع القول بكل صراحة أن... الإنسان أمله الله مخلوق ضيق يحتاج إلى المساعدة والمعون من الله، والإيمان بالله عنصر قوي ومؤثر في حياته من أجل أن تتجاوز صعاب وأمور الحياة، فالإنسان يملك داخل نفسه العديد من العوامل والتغيرات البيولوجية والتفاعلات الكيميائية والصراعات الفيزيولوجية التي تؤثر عليه في تصرفاته وأسلوب حياته، وهناك أشخاص لا يملكون القدرة على التحكم النفسي والانضباط السلوكي في تصرفاتهم السلبيّة مع الآخرين، مما يسبب لهم الصراعات الهدامة التي تجلب لهم المشكلات الاجتماعية وتهدد صومهم أمام الآخرين من فقدان الثقة في انفسهم وانتمائهم العملي.

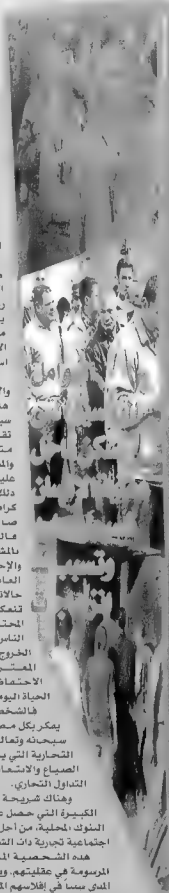
في بعض الأحيان، نجد الأشخاص المتقّلين في شخصياتهم يعيشون في صراعات وضغوط نفسية قد تتحول إلى شخصيات عدوانية ضد الآخرين في بيئة العمل، ويصبحون شخصاً غير مرحوب فيهم في المجتمع والبيئة العملية بسبب تصرفاتهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم السلبية في نطاق العمل مما يقلل من أهميتهم بين الآخرين

ولكن بسبب الظروف المالية وعدم القدرة على توفير المال المطلوب والكافي للصرف على أسرهم واتخاذهم من الشمور الاجتماعي، يحدث العكس في تحقيق أهدافهم المالية والاجتماعية بسبب فشلهم العملي وعدم إعطائهم الفرص العملية والإنتاج، وذلك بسبب البيروقراطية والروتين في القطاع العام أو القطاع الخاص، الذي يؤدي إلى انعكاسات سلبية على صحتهم وانفسهم وتصرفاتهم، وعاملهم مع الآخرين، ويصبحون مرضين بالإصابة بالضغط النفسي السلبى الاقتصادي الحاد، بمعنى آخر الضيقة المالية مع فقدان الأمل في الوصول إلى أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية.

من جانب آخر... المال في نظري هو وسيلة تساعد على صناعة شخصية الإنسان في المجتمع، فبعد كثرة من رجال الأعمال يسعون وراء الشهرة، مما يجعلهم يصرفون المبالغ المالية للصحة من أجل تمسويق انفسهم عن طريق الاتصال الشخصي أو الجماعي أو استخدام وسائل الإعلام المحلية.

ولكن ماذا يحدث بعد الشهرة والانتشار الإعلامي والاجتماعي، قد تكون هذه الشخصية المشهورة - تخاف الله سبحانه وتعالى - وصاحبة مبادئ وأخلاق تقدر الناس وتساعدهم على قضاء متطلباتهم في المجتمع باسم الصفات والمساعدات المالية وإخراج الزكاة المفروضة عليهم دينياً، أو قد تكون شخصية عكس ذلك شريرة تحترق الناس وتسيطر على كرامتهم وعواطفهم بالمال، ويكون الشخص صاحب سلطة لا يباح الله في تصرفاته، فالنفسا الاجتماعية داب العلاقات والشبكات المالية قد تخلق القلق النفسي والاضطرابات النفسية عند بعض العاملين في التجارة خصوصاً إذا وصلت حالاتهم إلى مرحلة الإفلاس المالي والخسارة، تنعكس هذه الاضطرابات على أسرهم في المجتمع (مستوى المكانة الاجتماعية أمام الناس) مما يجعل بعض أفراد هذه الأسر الخروج عن المبادئ والقيم والعادات والتقاليد المعترف بها في المجتمع، وذلك من أجل الاحتفاظ بمكانة الاجتماعية وتلبية مطالب الحياة اليومية بالطرق غير الشرعية أو القانونية. فالشخص الذي يختار التجاري يجب أن يمر بكل مصداقية مع نفسه والخوف... من الله سبحانه وتعالى خصوصاً في اختيار نوع الأعمال التجارية التي يرغب الدخول فيها وعراقية نفسه من الصعاب والاعتماد عن جميع الطرق غير المشروعة في التداول التجاري.

وهناك شريحة من الناس في المجتمع يدهون المبالغ الكبيرة التي حصل عليها سلفاً أو قرضاً مالياً عن طريق البنوك المحلية، من أجل المظاهر الكدابة بقصد بناء شخصية اجتماعية تجارية ذات الشهرة المزمعة بين أفراد المجتمع. هذه الشخصية المزيفة مؤقتة تنفني بانفس، الأهداف المرسومة في عقليتهم، ويكون مصيرهم خلال فترة زمنية قصيرة المادي ممسا في إفلاسهم المالي السريع.



كيف نشأ من عدم التفكير أثناء العمل؟

الشروء الذهني مشكلة يشكو منها الكثير من الناس هذه المشكلة تتفاقم كلما تقدم العمر وكثرت مشكلات الحياة وهي مشكلة تعطل أفضل قوى الإنسان التي يتميز بها على سائر المخلوقات وهي العقل والفكر وعند السعي لمعالجة هذه المشكلة لا بد من البحث عن أسبابها .

أولاً : بعض أسباب الشروء الذهني :

١- أن يكون في محيط العمل وبينته ما يشغل الفكر ويؤدي لعدم الانتباه ، ومن أمثله ذلك: الترتيب غير المناسب والمزيج لكأن العمل ، أو ضيق المكان ، أو شدة الحر أو البرد في مكان العمل ، أو شدة الضوضاء فيما حول مكان العمل ، أو وجود روائح كريهة في مكان العمل ، أو الشعور بالجوع أو الظما الشديدين ، أو عدم الانتباه لبعض زملاء العمل ، أو كثرة الزوار لك أو لزملائك في العمل .

٢- وجود مشكلة ملحة خارج العمل ، وقد تكون هذه المشكلة عائلية - مالية - معيشية - اجتماعية - عاطفية . الخ .

٣- توقع حدوث أمر مخيف والانشغال به .

٤- المعاناة من مشكلة صحية .

٥- وقوع أمر يؤدي إلى الفرح الشديد .

٦- التعود على العيش أسير الخيالات والأوهام غير الواقعية والتعلق بها

علاج مشكلة الشروء الذهني أثناء ممارسة عمل من الأعمال :

إن بناء القدرة على التركيز الذهني والعقلي يحتاج إلى تدريب هادئ وطويل لكنه صارم ودقيق كما يفعل الإنسان عند بناء وتقوية عضلاته بحيث يستطيع بعد ذلك تركيز قواه الذهنية وحصر تفكيره العقلي في أي وقت أراد ، وفي أي موضوع أيضاً .

إن التركيز الذهني هو تعرض ذهنك زمنياً كافياً لمؤثر أو جملة مؤثرات كي تنطبع عليه الطباعاً واضحاً على أن يفلح الإنسان ذهنه دون كافة المؤثرات الأخرى ، والمؤثرات هي المعلومات التي يتم استيعابها من خلال إحدى الحواس الخمس : البصر ، السمع ، الذوق ، الحس ، الشم . ثم يتم معالجتها على ضوء ما سبقها في ذهن من معلومات وجبرأت وتجارب وما يؤمن به الإنسان من مبادئ وقيم .

وأعلم أن اكتساب صفة التركيز الذهني تعود على الإنسان بأعظم الفوائد في حياته ، يقول أحد علماء النفس المشهورين : ليست العبقرية أكثر من تركيز الدهن . وقال آخر : إن حصر الاهتمام هو أول صفات العبقرية .

ويقول ثالث : إن صبب الاهتمام في العمل والمشكلة التي هي قيد البحث ثم نسيان الأمر بتاتاً بمجرد حسمه والوصول إلى قرار فيه بحيث تستعيد قوة تركيز ذهنك كاملة غير منقوصة من أهم أسباب النجاح في الحياة .

واليك بعض الأفكار والخطوات التي تساعد على استبعاد الشروء الذهني ومن ثم بناء القدرة الذاتية على التركيز وهي :

حاول استبعاد كل ما يشتت فكرك ويشغل ذهنك من الواقع المادي المحيط بك مما ورد ذكره في الأسباب قبل قليل .

٢- عود نفسك على أن تعيش لحظتك ، وأن تحصر نفسك فيما أنت فيه فقط انس أو تناس كل ما عداك (من أصبح أمناً في سريره معافى في بدنه جمع له قوت يومه وليتته فكانت جمعت له الدنيا بخلافها) .

٣- إذا كنت تشعر بالإجهاد فتوقف عن العمل بعض الوقت ، وخذ لحظات من الاسترخاء في مكان جيد التهوية ، وحبذا لو استلقيت على ظهرك وأغمضت عينيك وأوقعت تمريرك وأخذت مصاً عميقاً عدة مرات ثم عد لعملك بعد ذلك .

٤- إذا كنت تشعر بالخمول فجدد التهوية في موقعك وتحرك قليلاً من مكانك وممارس بعض التمارين الرياضية الخفيفة لبضع دقائق .

٥- أعط نفسك قدراً كافياً من الراحة قبل بدء التفكير وممارسة العمل .

٦- لا تبدأ التفكير في المسائل المهمة بعد تناول الطعام مباشرة ولا أثناء الحوج الشديد والظما المفرط .

٧- بادء لعلاج ما تعاني منه من مشكلات صحية ، وإذا كنت تعاني من شيء منها فلا تبالي في أمره ولا تعطيه من تفكيرك أكبر من حجمه .

٨- مارس تمرين تقوية التركيز الذهني ، والذي يمكن تلخيص خطواته في الآتي :

أ- قم بعملية حصر للقضايا التي تحتاج منك إلى تفكير ورتبها حسب أهميتها أو استجابتها واحتفظ بذلك مكتوباً في ورقة لديك .
ب- عندما تصبح معتدل المزاج مراتب البالي في مكان مريح بعيداً عن الضوضاء والإزعاج استخرج ورقتك وتناول أي قضية فيها بالتفكير .

ج استعرض القضية الأولى من جميع جوانبها وركز قواك الذهنية فيها وكذلك غالب من كل ما عداها في الوجود لبضع دقائق وحاول الإجابة على الأسئلة الآتية عن القضية موضوع التفكير (لماذا ، متى ، أين ، كيف ، من ، مع)





... إلخ.

٩٥. ثم عدّها مرة أخرى خمسة خمسة، هكذا: ١٠٠، ٩٥.

٩٦. إلخ.

ثم عدّها مرة أخرى ستة ستة، هكذا: ١٠٠، ٩٤، ٨٩، ...

إلخ.

ثم عدّها مرة أخرى ثمانية ثمانية، هكذا: ١٠٠، ٩٢،

٨٤، ... إلخ.

ثم عدّها مرة أخرى تسعة تسعة، هكذا: ١٠٠، ٩١، ٨٧،

... إلخ.

وكرر هذا التمرين كل يوم مرة لمدة شهر على الأقل.

هـ- خذ ورقة ودون عليها الأرقام من ١ إلى ١٠ هكذا:

ثم دون أمام كل رقم أي كلمة تخطر ببالك، ثم اختر أي

حرف من حروف الهجاء واكتب أمام كل كلمة ما تستطيع

من كلمات مرادفة للكلمة الأولى التي كتبتها أمام الرقم أو

تترعرع عنها بشرط أن تبدأ بذلك الحرف الذي اخترته.

ثم انتقل إلى الرقم الآخر وقم بالعمل نفسه ولكن

بشرط المحافظة على الحرف الذي اخترته، وهكذا حتى

تنتهي من جميع الأرقام.

ثم كرر العملية بكلمات أخرى وحروف أخرى، وهكذا.

استعادة التوازن بعد سقوط العمل

إن للإنسان طاقات محدودة لا يستطيع أن يبذل أكثر

منها ولا أن يتحمل فوق قدرته ولكن بعض الناس تحت

إغراء كثرة الفرص المتاحة أو علو الهمة وزيادة الحيوية

والنشاط يتدفع للعمل فيحصل نفسه فوق طاقتها مما

يؤدي إلى القلق والاضطراب وعدم الانتاج

وهذه المشكلة التي تواجه الكثير من الناشطين

أصحاب الهمم العالية تحتاج إلى علاج، وللمساهمة في

هذا إليك بعض الإشارات:

١- استكثر من التزود بالطاقة الإيجابية، فهي الوقود

الذي يعبر به الإنسان رحلة الحياة بسلام، وكلما زاد إيمانه

كلما زادت طاقته وتحمله وإمكاناته، ووسائل زيادة الإيمان

ورفع مستواه ليس هذا محل تفصيلها لكن المساعدة

العامة أن الإيمان يزيد بالطاعة وينقص بالعصية.

٢- لا تلزم نفسك بما لا تطيق، وراع في برنامجك

وقتك وإمكاناتك وظروفك ولا أفد حكمت بالفضل على

عملك والقلق والشقاء على نفسك.

لماذا هذا العمل الذي أريد القيام

به ؟ ومستى الوقت المناسب له ؟

وإين سيكون ؟ وكيف ينفذ ؟ من

يقوم بالعمل ؟ مع من ؟.

د- حدد ما توصلت إليه في

نقاط مختصرة وسجل ذلك على

الورق أول ناول.

هـ- أعد نظرة على ما كتبت ثم

اغمض عينيك وحاول استذكار ما

كتبت.

و- أعد عملية النظر

والاستذكار عدة مرات على فترات

رمنية مختلفة، وأضف ما قد

تتوصل إليه من جديد إلى ما سبق

وإن خلصت إليه.

ز- استخرج ما كتب بعد كل فترة

زمنية انظر فيه وحاول إلقاء على

غميسرك وأطلب منهم تزويدك

بملاحظاتهم إن كانوا قادرين على

ذلك.

ح- انتقل إلى قصبة أخرى وتعامل

معه كما تعاملت مع غيرها.

أخيراً لا تنس أن تحول أفكارك

إلى عمل.

٩. تمارين أخرى لتقوية التركيز

الذهني:

أ- اختر موضوعاً تحبه وأرغم

نفسك على التفكير فيه وحده فقط

لمدة ربع ساعة، وحاول يومياً على

الأقل أن تحفظ فيه شيئاً جديداً (آية

- حديث - باب فقهسي - ترجمة

شخصية ...).

ب- قف كل يوم مرة أمام أحد رفوف

مكتبتك فإن لم يوجد أمامك دولا

بمطبخك فإن لم يوجد أمامك دولا

عرض بضائع في متجر قريب، ثم انظر

إلى الأشياء واحدة بعد أخرى بتمعن

وتدقيق وهمو، ثم انصرف عن ذلك واكتب

على ورقة موجودات الدولا مرتبة، ثم ارجع

إلى الدولا وراجع ما كتبت على الواقع.

ج- انظر إلى شيء ما بضع دقائق ثم اصرف

نظرك عنه ودع شخصاً آخر يوجه لك أسئلة عنه

وأنت تتذكر وتجواب.

د- صد الأرقام تنازلياً من ١٠٠ إلى واحد، واحداً

واحداً، هكذا: ١٠٠، ٩٩، ٩٨، ... إلخ.

ثم عدّها مرة أخرى اثنين اثنين، هكذا: ١٠٠، ٩٨، ٩٤،

إلخ.

ثم عدّها مرة أخرى ثلاثة ثلاثة، هكذا: ١٠٠، ٩٤، ٩١،

إلخ.

ثم عدّها مرة أخرى أربعة أربعة، هكذا: ١٠٠، ٩٦، ٩٢،



٣- احرص أن تبني برنامجك حسب الأولويات فهتم بالضروري وما لا يمكن تأجيله وتأخرها ما دون ذلك؛ لأن الحياة المعاصرة فيها من التشعب وكثرة الأعمال ما يجعل الإنسان في دوامة لا يعلم ما الذي يبدأ به، وما الذي يؤجل لكن إذا جعلت معيارك تقديم الأهم أو الأنفع أو الأجل حسب الظروف أمكنك أن تختار بين هذه الأعمال على أسس موضوعية.

٤- عليك بتنويع الأعمال التي تضمنها برنامجك والتي ستمارسها؛ لأن البقاء على عمل واحد دائماً يصيب النفس بالملل والخمول والرتابة، ومن ثم يثقل العمل على النفس ويستكثر وإن لم يكن كثيراً.

٥- عند تقييمك لعملك احرص على أن يكون التقييم موضوعياً بمعنى أن تقع فيما يقع فيه بعض أصحاب الطموحات المبالغ فيها من النظر فقط للإخفاقات وتناسي الإنجازات وعدم رؤيتها أو تذكرها إلا أثناء تحقيقها ثم نسيانها بعد ذلك؛ إذ في ذلك جهود لنعم الله عليك والاستمرار في هذا المسلك يؤدي إلى الشهور بالإحباط والقلق والفقر الدائم الذي لا يزيله من النفس شيء.

٦- لا تنس أن تعطي نفسك حقها عليك، وأن تجعل ذلك جزءاً من برنامجك لا يمكن إلغاؤه لحساب غيره من الأعمال الأخرى، ويتمثل هذا الحق في إجازات دورية تجم فيها النفس وتريحها من عناء العمل وفترات للاسترخاء وممارسة بعض الهوايات المباحة والعناية بتغذية جسمك وعلاجها مما قد ينوبه من أمراض؛ لأن النفس كالطايا إذا حملت بدون إطعامها وسقيها والعناية بها كالت مضغطة وسقطت، وحيداً لو أعطيت فسك جائزة ومكافأة على كل إنجاز أو نجاح يمن الله به عليك ويحرره على يدك، ولتكن هذه الجائزة إجازة أو هدية أو أشياء ذلك.

كيف تكتسب الثقة في نفسك؟

إن الثقة بالنفس هي طريق النجاح في الحياة، وإن الوقوع تحت وطأة الشعور بالسلبية والتردد وعدم الاطمئنان للإمكانات هو بداية الفضل وكثير من الطاقات أهدرت وضاعت بسبب عدم إدراك أصحابها لما يتمتعون به من إمكانيات أنعم الله بها عليهم لو استغلوها لاستطاعوا بها أن يفعلوا الكثير.

واليك بعض الخطوات التي يمكن بها التخلص من كثير من الأفكار والمضار السلبية في حياتك، سواء كانت في الفكر أو السلوك أو الأخلاق أو العادات أو الكلمات أو غيرها تشرقعها من على كاهلك وتحتر نفسك من وطأتها وتنطلق بالنفس نحو الحياة بيقظة أكبر وأمال مشرقة أوسع.

١- حدد - بتجرد وبلا مبالغة - أهم الأفكار والصفات السلبية في حياتك.

٢- أفراد كل فكرة أو صفة على حدة.

٣- فكر فيها تفكيراً منطقياً تحليلياً يؤدي إلى معرفتها وذلك بمعرفة أسبابها وحقيقتها وهل هي واقع حقيقي فعلاً أو وهم وخيال.

٤- إن كانت من الأوهام فحرق نفسك منها وإن كانت واقعاً حقيقياً فتخلص من أسبابها وقلصها إلى أدنى قدر ممكن، وأعلم أن الصفة كلما كانت أكثر رسوخاً في حياتك

كلما كانت استيعابها يحتاج لجهد أكبر وزمن أطول.

٥- اربط ذهنك وفكرك

بشكل مركز - ليكون في

لحظات صفاً وبعيداً عن

الشواغل والقلق - بموقف

إيجابي مهم في حياتك

مستعدي كل تفاصيله من صوت

وصورة ومشاعر وأجواء محيطه،

شإذا بلغت الذروة من النشاط

الذهني والارتياح النفسي

والانصراف القلبي وغشيت من

واقعك أو كدت فحرك شيئاً من

جوارحك حركة معينة متميزة

٦- كرر ذلك مرات ومرات حتى

يرتبط هذا الموقف الإيجابي بكل

مشاعره وتداعياته النفسية

والشعورية بهذه الحركة ألياً

فيمجرد صدور هذه الحركة منك

تنتقل ألياً إلى تلك الحالة

النفسية الإيجابية العالية، وإن لم

تتذكر الموقف المادي الذي كان سبباً

لها.

٧ إذا وردت عليك أي من تلك

المضار أو الأفكار السلبية في أي

موقف فما عليك إلا أن ترفض

عنك قليلاً وتخرج من تلك الأفكار

ثم تحلل أمامك لوحة كتب عليها

بخط بارز ولون صارخ كلمة

(قف)؛ تأمل هذه الكلمة بعض الوقت

وكرر النظر فيها مرة بعد أخرى حتى

كانك لم تدرى غيرها.

٨- تجاوزها بنظر متخيلاً

وراءها حدائق غناء وأنهاراً جارية

وطيوراً مفردة ونسيماً من الهواء عليلاً

وتمتع به قليلاً كل ذلك وأنت مغمض

لعينيك.

٩- انتقل إلى المثير الإيجابي وحرك

الجاذبة التي أصبحت مفتاحاً له كما في

الفقرة رقم (٥) واستغرق فيه قليلاً حتى

تتبدل حالتك النفسية وتخفي مشاعرك

السلبية تماماً.

١٠- عد للتفكير فيما كنت فيه من شأن ومن

عمل.

١١- إذا عادت الأفكار السلبية للإلحاح مرة أخرى

فتوقف عن العمل تماماً في هذه اللحظات، وعش فقط

في ذكريات الحالة الإيجابية.

١٢- لا تنس اللجوء إلى الله ابتداءً ونهايةً؛ لأنه هو

الذي أضحك وأبكى، فيالتوبة والاستغفار ودوام ذكر الله

تحيا القلوب.



تقرير عن إنجازات وزارة السياحة

خلال الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦ حتى ٢٠٠٧/٢٠٠٨



للمخطط العام لضفاف النيل بالقاهرة الكبرى، ومنطقة المنتزة وكوم الشقافة وعمود السواحل، وبالنسبة للمدن السياحية، فقد كان هناك اهتمام بتطوير مرسى وزارة السياحة بمدينة الأقصر، وإنشاء مدينة سياحية جنوب أسوان مرتبطة بإسكندرية والجديد ووادي الحيتان بالغوم.

كما قامت بمصالحات التطوير والارتقاء السياحي لقرى المعتمدين والحجاج بمدينة السويس وميناء الإسكندرية، ومطار مرسى مطروح، وغيرها.

وتم طرح مشروع استراتيجي للتنمية السياحية المستدامة لسنة ٢٠٢٠ والتي تهدف وضع خطة مستقبلية للوصول بمعدل السائحين إلى ٢٥ مليون سائح، وتجهيز المناطق السياحية الموجودة والمتوقع من خلال خطط التنمية المستدامة والشاملة التي تنفذ على ثلاث مراحل على مدى ١٨ شهراً.

في مجال الشركات والمعاملات السياحية

تم تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٧ الخاص بتنظيم الشركات السياحية ومنكرته الإيضاحية في يونيو ٢٠٠٨، وذلك بعد إدخال بعض التعديلات التي اقترحتها الوزارة لبعض مواد القانون لتتناسب مع التطورات الحديثة والتي أقرها كل من مجلس الوزراء ومجلس الشعب.

كما تم تطوير ضوابط الحج والعمرة منذ عام ٢٠٠٧ بشكل يحدد الالتزامات الواجبة على

الشركات السياحية تجاه الحجاج والمعتمدين بالتنسيق والتعاون مع غرفة الشركات السياحية في اتحاد الغرف السياحية مع وضع ضوابط واضحة جزاءات صارمة للشركات المخالفة، هذا إلى جانب إصدار حملة قومية تهدف إلى تعريف المعتمدين بالضوابط الجديدة وتوعيتهم وإرشادهم بالسلوك الصحيح لتفادي مشاكل التكدس في الموانئ ومنازل السفر.

وفي مجال الاهتمام بالحد من حوادث الطرق تم تشكيل لجنة عليا للوقاية من حوادث الطرق حيث قامت بوضع ضوابط

زيادة الطاقة الفندقية بمعدل ١٥ ألف غرفة سنوياً لتصل إلى ٢٤٠ ألف غرفة عام ٢٠١١.

زيادة المشروعات السياحية الكبرى وزيادة المساحة العمرانية.

التعاون مع الجهات الحكومية المعنية لتوفير منتج سياحي جيد، وذلك عن طريق دعم المحافظات والوزارات المختلفة.

ويعرض التقرير التالي تطور إنجازات وزارة السياحة وهيئاتها خلال الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦ حتى ٢٠٠٧/٢٠٠٨، حيث ساهمت وزارة

السياحة في تنمية وتطوير عدد كبير من المشروعات السياحية في المحافظات المصرية وبالتعاون مع كافة الوزارات والأجهزة ذات الصلة بالعمل السياحي في مختلف

المحافظات والاتحاد المصري للغرف السياحية وغرفة الخمسة وقبالة المرشدين.

ويعرض التقرير التالي تطور إنجازات وزارة السياحة وهيئاتها خلال الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦ حتى ٢٠٠٧/٢٠٠٨، حيث ساهمت وزارة

السياحة في تنمية وتطوير عدد كبير من المشروعات السياحية في المحافظات المصرية وبالتعاون مع كافة الوزارات والأجهزة ذات الصلة بالعمل السياحي في مختلف

المحافظات والاتحاد المصري للغرف السياحية وغرفة الخمسة وقبالة المرشدين.

ويعرض التقرير التالي تطور إنجازات وزارة السياحة وهيئاتها خلال الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦ حتى ٢٠٠٧/٢٠٠٨، حيث ساهمت وزارة

السياحة في تنمية وتطوير عدد كبير من المشروعات السياحية في المحافظات المصرية وبالتعاون مع كافة الوزارات والأجهزة ذات الصلة بالعمل السياحي في مختلف

المحافظات والاتحاد المصري للغرف السياحية وغرفة الخمسة وقبالة المرشدين.

ويعرض التقرير التالي تطور إنجازات وزارة السياحة وهيئاتها خلال الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦ حتى ٢٠٠٧/٢٠٠٨، حيث ساهمت وزارة

السياحة في تنمية وتطوير عدد كبير من المشروعات السياحية في المحافظات المصرية وبالتعاون مع كافة الوزارات والأجهزة ذات الصلة بالعمل السياحي في مختلف

حققت السياحة كأحد محركات النمو الاقتصادي نمواً كبيراً إذ شكلت ما يقرب من ٤٥% من إجمالي صادرات الخدمات، متجاوزة بذلك جميع إيرادات التخصيصات الخدمية، وساهمت بحوالي ١٩,٣% من حصة النقد الأجنبي، ويصوّر مباشرة بحوالي ٧% من إجمالي الناتج المحلي، الذي يرتفع إلى ١١,٣% إذا ما أضفنا المساهمات غير المباشرة في قطاع السياحة والتمثلة في الخدمات المصاحبة للسفر والسياحة حيث يمثل نصيب قطاع المطاعم والفنادق فيها فقط ٣,٥% لتشارك منصة السياحة مع كثير من القطاعات الإنتاجية والخدمية التي تزيد على ٧٠ صناعة مغذية. كما تعتبر السياحة من أهم قطاعات الدولة توفيراً لفرص العمل حيث تصل نسبة الذين يعملون بها سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى حوالي ١٢,٦% من إجمالي العمالة في الدولة.

وقد بلغ عدد السائحين ١٢.٢ مليون سائح، قضوا ١٢٧.٣ مليون ليلة سياحية، وبلغت جملة الإيرادات ١٠.٨ مليار دولار خلال العام المالي ٢٠٠٧/٢٠٠٨ بمعدلات نمو بلغت ٤٥% و٥٠% على التوالي مقارنة بالعام المالي ٢٠٠٦/٢٠٠٥.

كما بلغ حجم الطاقة الإيوائية العاملة خلال العام المالي ٢٠٠٧/٢٠٠٨ حوالي ٢٠١.٧ ألف غرفة مقارنة بعدد ١٧٥.٢ ألف غرفة في عام ٢٠٠٥/٢٠٠٦، مع تحقيقاً بذلك معدل نمو وصل إلى ١٥% أتاحت حوالي ٤٦.٢ ألف فرصة عمل (١.٧٥ فرصة عمل مباشر لكل غرفة)، وذلك في إطار البرنامج الانتخابي لخدمة السيد رئيس الجمهورية الذي يهدف إلى زيادة عدد السائحين ليصل إلى ١٤ مليون

سائح عام ٢٠١١.

مصاحبة التالى السياحية لتصل إلى ١٤ مليون عام ٢٠١١.

بقرارات وزارة تيمثل في إلزام الشركات بتركيب جهاز محدد السرعة في كافة السيارات السياحية، والتعاقد مع شركة عالية للقيام بأعمال الفحص الفني بنظام العنايت المفاجئة للمركبات السياحية على الطرق لضمان ضوابط السلامة والأمان بالاشتراك مع وزارة الداخلية، وتنظيم برنامج متكامل لتدريب السائقين.

وقد تطبق نظام التفتيش الصحي Hy-giene Audit System على جميع المطاعم والفنادق، ونظراً لزيادة الطلب على سياحة الفوس والأنشطة البحرية وتم إنشاء غرفة سياحية خاصة مراكز الفوس والأنشطة البحرية.

في مجال الفنادق والقرى السياحية

بلغ إجمالي الطاقة الفندقية التي تشرف عليها وزارة السياحة من خلال قطاع الفنادق والقرى السياحية ٢٠٠٨/٦/٣٠ بلغت 201,734 ألف غرفة فندقية في ١٤٨٧ منشأة، تشمل ما تم افتتاحه خارج كردون المدن والتابع لهيئة التنمية السياحية، كما بلغت الطاقة الفندقية تحت الإنشاء ٥٥٤ فندقاً بطاقة إجمالية حوالي ١٥٨,٨٢٧ ألف غرفة.

في مجال المؤتمرات الدولية والمحلية

تم خلال الفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٨/٢٠٠٩ تنظيم حوالي ٤٢ مؤتمر ومعرض بمرکز القاهرة الدولي للمؤتمرات، إلى جانب تنفيذ مشروع إعادة تأهيل مجمع صالات العرض (اصصال مكافحة الحريق والتهوية، وإلتنار الحريق، وعزل الأسطح).

في مجال التثقيف والترويج السياحي

تم ترويج المنتج السياحي المصري من خلال الحملة الإعلانية والدعائية المتكاملة والتي تستهدف الأسواق الأجنبية، إلى جانب حملات الإنترنت والمطبوعات السياحية، بالإضافة إلى الحملات الموجهة للمهنيين وحملات العلاقات العامة.

أما بالنسبة لخدمة الترويج في المنطقة العربية فقد تم تنظيم العديد من القوافل السياحية إلى الأسواق السياحية المختلفة وخصوصاً بالدول العربية.

تم إطلاق موقع www.egypt.travel لتسويق مصر سياحياً بسبعة عشر لغة ويتضمن الترويج لأنماط سياحية متعددة ومن أهمها: سياحة الخمس نجوم، وسياحة الأسرة والطفل، وسياحة التسوق والسياحة العلاجية في إطار تنوع وتطوير المنتج

السياحي من خلال خطة للتنمية المستدامة للسياحة العلاجية والاستشفائية بالتعاون مع كل من وزارة التعاون الدولي والاقتصاد والأزمات التي نشرت في الأونة الأخيرة في مصر. وعلى صعيد آخر كان الترويج لسياحة الجولف التي قامت الوزارة بتطوير إمكانيات مزارستها للوصول إلى المستويات العالمية. كما اهتمت بـسياحة اليخوت والتي تسعى نحو توفير كل التسهيلات من الإعداد والتجهيز والتنسيق بين الجهات المختلفة لتيسيرها وهذا ما تتمتع به مصر من شواطئ ممتدة على البحر المتوسط والبحر الأحمر، بالإضافة إلى كل ما تقدم يستمر الترويج للمنتجات السياحية التقليدية.

وهذا أيضاً طبع Egypt Map and Guide الذي يجمع بين مزايا الخريطة السياحية والنشرة السياحية العامة بعدد ٨ لغات، إلى جانب النشرات الدورية الأخرى. ونتيجة للتواجد المستمر لوزارة السياحة في كبرى المعارض والفعاليات السياحية العالمية وقد حصلت مصر على المركز الأول بين الدول في مجال حضور المعارض في تقرير التنافسية للسفر والسياحة حيث اعتبر المشاركة الدائمة أحد عناصر القوى في التقرير، والذي يؤكد الجهود التي تبذلها الحكومة المصرية لدعم الترويج والتنسيق السياحي.

وفي مجال التوعية السياحية تم تطبيق بروتوكول التعاون المشترك مع وزارة التربية والتعليم لرفع الوعى السياحي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية لتوحيدهم بأهمية السياحة والسلوك السليم في التعامل مع السائح، إلى جانب الحملة الإعلامية في وسائل الإعلام التي تنبه إلى أثر السلوكيات السلبية (التحضر، عدم النظافة، المخالة في الأسعار) في فقدان السائح.

وفي مجال العلاقات الدولية وقعت وزارة السياحة مع الإتحاد الأوروبي على إطار برنامج التوأمة عملية تطوير وتحسين أداء هيئة تشييد السياحة ويتضمن دراسة المشكلات وإعداد الخطط لمواجهة ما إجرأه برامج التدريب مع التعرض على أفضل التطبيقات الحديثة التي تستخدم في هيئات السياحة في الدول المختلفة.

في مجال التدريب

إلا أن ضمان تحقيق السياحة المستدامة في مصر مرهون بمواجهة ما اعتبره وزارة السياحة التحدي الحقيقي لها والذي يكمن في عاملين أساسيين: وهما كفاءة العنصر

البشري، نوعية الخدمة المقدمة. وفي هذا الإطار وإيماناً بأهمية التدريب والتعليم قامت الوزارة بجهود ملموسة في مجال رفع مستوى العمالة في قطاع السياحة بالاتفاق مع اتحاد الغرف السياحية من خلال تنفيذ عدة برامج للتدريب وتنمية مهارات العاملين من مختلف الأنشطة والوظائف (السائقين، موظفي الفنادق، المرشدين... إلخ).

وقامت باتخاذ مجموعة من القرارات والإجراءات التي من شأنها أن تمنى هذه الصناعة كماً ولوعاً:

فتم تدريب ١٠٠ ألف عامل على مدى ثلاث سنوات باستثمارات حوالي ٦٥ مليون جنيه لكساب المهارات الفنية الأساسية ورفع تلك الموجودة في مختلف التخصصات بصورة متزامنة.

كما تم عقد دورات تدريبية للمرشدين في كافة الموضوعات لا تقتصر فقط على الجالبي الأثرى وإنما تشمل موضوعات متعددة كالتأهيل، والسفاري، والأمن القومي، والأحداث الجارية ومدى تأثيرها على السياحة.

وتم توقيع بروتوكول مع كل من جامعة كورنيل والجامعة الأمريكية في مصر لتحسين القدرات المهنية للعاملين وخاصة المستويات العليا من الإدارة.

هذا وتقوم الوزارة بإنشاء مركز شيز للتدريب Centre of Excellence بمدينة ٦ أكتوبر بالتعاون مع الاتحاد المصري للفرف السياحية ومركز تحديث الصناعة بالإضافة إلى مجموعة المراكز التدريبية الإقليمية بالمدن السياحية النائية وذلك لارتقاء بمستوى الخدمة المساعدة على زيادة معدل تكرار الزيارة.

وقد شكلت الوزارة لجنة عليا لتطوير مناهج التعليم الفني مع المختصين في مجال التدريب والتعليم لتطوير العملية التعليمية في المدارس الفندقية لتأهيل الطلاب لتلبية متطلبات السوق.

وفيما يتعلق بالتعليم الجامعي في الكليات والمعاهد العليا للسياحة والفنادق فهناك تنسيق بين كل من وزارتي السياحة والتعليم العالي والإتحاد المصري للفرف السياحية للتفويض بالجانب العملي في مجال التدريب الفندقي في السنتين الثالثة والرابعة.

أما بالنسبة لتسامكية الوزارة فهناك أيضاً اهتمام برفع كفاءتهم بتأهيل الكوادر البشرية في مجالات متعددة خاصة في مجال استخدام التكنولوجيا الحديثة والحاسب الآلى ونظم المعلومات واللغات.

ميناء دمياط

DAMietta PORT



مميزات الميناء

١. ممر ملاحي مستقيم وحوض دوران متسع مما يسهل عملية الدخول والدوران والتراكي والمقادرة دون تعقيدات ليلاً ونهاراً .
٢. أحضان ارسلة كبيرة تسمح باستقبال السفن حمولة حتى ٨٠ ألف طن مما يقلل من التولون، الذي يحصل على نقل البضائع من وإلى الميناء .
٣. معدات وإمكانات حديثة متطورة وخاصة لمعالجة الحاويات والصوامع مما يقلل وقت الشحن والتفريغ من وإلى السفن وبالتالي مدة بقائها بالميناء وكان نتيجة تطبيق الميناء لكسب وقت ولم يدفع أى غرامة تأخير منذ إنشائها .
٤. يقوم الميناء بتقديم كافة الخدمات البحرية اللازمة لحركة السفن .
٥. يتوفر بالميناء مساحات ومخازن وسكاف تسمح بتخزين وتداول البضائع الصادرة والواردة وكذا أراضى قضاء شاسعة لإقامة مختلف المشروعات الاستثمارية كما يتوفر به منطقة إدارية لتسهيل عمل جميع المستثمرين والشركات مجهزة بأحدث الإمكانيات وبتكلفة زهيدة (مركز خدمات لوجيستية ، مجمع خدمة المستثمرين)
٦. وسائل نقل متعدد الوسائط (Multi Modal Transport) (بحري- بري- سكة حديد - نهري)
٧. يعتبر الميناء من الموانئ النظيفة لتوفر كافة وسائل حماية البيئة البحرية والارصية والجوية.
٨. يتوفر بالميناء كافة وسائل الامان والتأمين وتم حصول الميناء على شهادات الالتزام الدولية (ISPS)
٩. تم ميكنة جميع إجراءات حركة السفن والبضائع من خلال نظام الإدارة الإلكترونية.

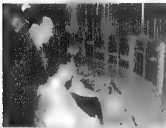
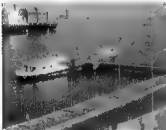
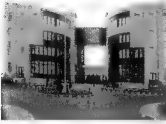
الميناء بالأرقام

- ١ - المساحة الكلية ١١.٨ كم^٢ ، والمساحة الأرضية ٧.٩٠ كم^٢ .
- ٢ - عدد الأرصفة ١٦ رصيف + ٢ رصيف للغاز .
- ٣ - إجمالي أطوال الأرصفة ٣٩٥٠.٠٠ م + ٨٠٠ م للغاز .
- ٤ - أقصى عمق للرصيف ١٤.٥ م .
- ٥ - متوسط عدد السفن المترددة على الميناء ٣٠٩٧ سفينة .

فلكس: ٢٩٠٩٣٠

ت: ٢٩٠٩٤٠ - ٢٩٠٩٤١

WWW.DAM-PORT.COM





الهيئة العامة لشؤون المعارض والأسواق الدولية

ارض المعارض - مدينة نصر - القاهرة

<http://www.goief.gov.eg>
<http://www.cairofair.com>

E-mail: expo@cairofair.com
E-mail: marketing@cairofair.com

خطة المعارض الخارجية وأسلوب المشاركة فيها والدعم المقدم

نشاط الهيئة بالخارج:

تختص الهيئة العامة لشؤون المعارض والأسواق الدولية دون غيرها بتنظيم الاشتراك في المعارض الدولية بهدف الترويج للمنتجات المصرية إلى جانب قيامها بمنح تراخيص للقطاعات الوطنية بالاشتراك في المعارض الخارجية التي لا يتم الاشتراك الرسمي فيها.

كما تقوم الهيئة بإقامة معارض للمنتجات المصرية في مختلف دول العالم.

خطة المعارض الخارجية ٢٠٠٩

م	اسم المعرض	الدولة	التاريخ
١	معرض الخرطوم الدولي	السودان	يناير - فبراير
٢	معرض أديس أبابا التجارى الدولي	أديس أبابا / إثيوبيا	فبراير
٣	معرض كادونا التجارى الدولي	نيجيريا	فبراير
٤	معرض طرابلس الدولي	ليبيا	٢ - ١٢ أبريل
٥	معرض الصناعات المصرية (١)	دمشق / سوريا	إبريل
٦	معرض البيت الحديث	الكويت	إبريل / مايو
٧	معرض قبرص الدولي	قبرص	مايو
٨	معرض باريس الدولي	فرنسا	مايو
٩	معرض Monster viva (INTEX FESTA)	أوزاكا / اليابان	مايو
١٠	معرض بوخارست الدولي للسلع الاستهلاكية.	رومانيا	يونيو
١١	معرض الجزائر الدولي	الجزائر	يونيو
١٢	معرض صنعاء الدولي	اليمن	يونيو
١٣	معرض الأيام التجارية	الدار البيضاء / المغرب	يونيو / يوليو
١٤	معرض صيف عمان الدولي للتسوق	الأردن	يوليو
١٥	معرض دمشق الدولي	سوريا	١٥ - ٢٢ أغسطس
١٦	معرض سالونيك الدولي	اليونان	سبتمبر
١٧	معرض زغرب الدولي	كرواتيا	سبتمبر
١٨	معرض يارى الدولي	باري / إيطاليا	سبتمبر
١٩	معرض نيروبي الدولي	نيروبي / كينيا	أكتوبر / نوفمبر
٢٠	معرض الهند التجارى الدولي	نيودلهي / الهند	نوفمبر
٢١	معرض Import Shop	برلين / ألمانيا	نوفمبر
٢٢	معرض الكريسماس	براج / التشيك	ديسمبر
٢٣	المعرض العربي الأفريقي	جيبوتي	لم يحدد بعد

NPK
السمادة المخلوطة

The image shows two pieces of torn paper, likely evidence from a forensic investigation. Each piece features a circular logo with a building and the text 'الصماد المخلوط' (Mixed Fertilizer) and 'N.P.K'. Above the logos, there is Arabic text: 'شركة البوتقة للاستيد' (Bottqa Company for Import/Export) and 'ميدان ١٠٠٠' (Area 1000). The paper is heavily damaged and stained.

جميع احتياجات السوق من الأسمدة من خلال التوسعات الجديدة في مصانع الأسمدة الحكومية والخاصة ومشروعات المناطق الحرة مشيراً إلى وجود فجوة بين السعر العالمي والسعر المحلي الذي تدعمه الدولة للحفاظ على المستهلك المصري.

كما أضاف سيادته ان السماد السائل الذي تنتجه التوسعات الجديدة يصنع البوقير يتميز بسهولة استخدامه مع أنظمة الري الحديثة ويناسب المساحات الزراعية الكبيرة ويعتبر أفضل بديل لسماد فترات النمو ويمكن التحكم في نسبة تركيز الأزوت وفقاً لمراحل حياة النبات مشيراً إلى أن حجم الإنتاج الحالي للسماد السائل بلغ عام ٢٠٠٦

١٢ مليون طن "بينما يقدر الاستهلاك بحوالى ١٤ مليون طن ويبلغ معدل النمو الاستهلاكي العالمى حوالى ٥٠ ستونيا ولا توجد مشروعات يتم تنفيذها لإنتاج السماد السائل على المستوى العالمى حتى عام ٢٠١٠ وذلك وفقا لأحدث تقارير الاتحاد الدولى للأسمدة .

أما بالنسبة للسماد المخروط فإنه يعالج الخطأ في التوازن السمادي للتربة المصرية ويتمشى مع التقنيات الحديثة في العالم لزيادة حصة الإنتاج الزراعي. وقال إن التوجه لإنتاج الأسمدة المخلوطة يهدف لاستخدامها مع الحاصلات التي تستهلك قدرا أوفر من من الأسمدة المحتوية على أكثر من عنصر سمادي.

المشروعات الجديدة بشركة أبو قير للأسمدة

في إطار البرنامج الانتخابي لضخامة السيد الرئيس / **عبد الحسيب مبارز** قامت الشركة بعض المشروعات الجديدة لإنتاج الاسمدة السائلة والمتطورة أول مرة في مصر والشرق الأوسط واتت افهامها شركة اوبل للاسمدة بالاسكندرية في إطار البرنامج الانتخابي للرئيس مبارك حيث تم إنشاء مصنع للسداد بطاقة إنتاجية ٣٠٠ ألف طن سنويا وبتكلفة استثمارية ٢٠ مليون جنيه وبخصص الفاضل من إنتاج المصنع للتصدير بعد توفير الكميات المطلوبة للسوق المحلية ، كما تم انشاء مصنع للسداد بطاقة إنتاجية ١٠٠ ألف طن سنويا وبتكلفة استثمارية ٩,٥ مليون جنيه .

أن التوسعات التي تمت في شركة ابو قير للأسمدة في جزء من خطة التطوير التي تقوم بها الشركة حاليا حيث يوجد بها مرحلة التدريب على أعلى المستويات يعتبر من المصادر الرئيسية لتوفير العمالة الفنية المدربة لكل شركات الاسمدة في مصر. وقد أكد الكيمياءى / محمد عبد الله - رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب ان مصر تعتبر لديها فائضا كبيرا في انتاج الاسمدة (الازوتية) بلغ حجم الانتاج ١٥ مليون طن بينما لا يزيد الاستهلاك على ٩ ملايين طن مشيرا الى أزمة الاسمدة الموجودة حاليا بالسوق ترجع إلى عملية التسيير والتوزيع.

كما أن هناك استراتيجية تتبناها الحكومة وذلك لتوفير

التطابق
الخطابية - خط شمس الاسكندرية
مكتبة ريد السمارة
ب ٥١٠٢٠٥٢
٥١١٣٣٠٤٧ / ٥١٠٢٠٥٢
٥١١٣٣٠٤٧

احلامك...
معانا تتحقق



EGYPTAIR


EGYPTAIR

A STAR ALLIANCE MEMBER



كيف نتقدم إلى مسابقة المدير المتميز لعام ٢٠٠٩ ؟

إيلين تحقق المركز الخامس على مستوى الجمهورية هذا العام

■ هي إطار الخطة القومية للتطوير الإداري واهتمام الدولة بتقييم الأداء ورفع كفاءة وفعالية الجهاز الإداري للدولة بما ينعكس على تطوير الأساليب والإجراءات الإدارية لتقديم الخدمات الحكومية وخلق مناخ جاذب للاستثمار، قام المعهد القومي للإدارة ووزارة الدولة للتنمية الإدارية بتنظيم مسابقة المدير المتميز لعام ٢٠٠٨ كأداة فعالة للارتقاء بمستوى الأداء للقائمين على تقديم الخدمات الحكومية من القيادات الإدارية العليا وحتى مستوى مدير إدارة

■ خطوات التقدم للمسابقة -

- ١. من هاغلي وثلاث مدير إدارة كحد أدنى .
- ٢. التمتع بمهارات القيادة والاتصال وتقليل العقبات أثناء العمل .
- ٣. التمتع بمهارات الابتكار والإبداع .
- ٤. المساهمة في تطوير وتحسين الخدمات الحكومية .
- ٥. المساهمة في إعداد كوارث بشرية كصف ثاني وثالث للمدير المرشح .
- ٦. المشاركة بفعالية مع البيئة الخارجية المحيطة .
- ٧. التمتع بمهارات اللغة والحاسب وفنون الإدارة الحديثة المتنوعة .
- ٨. السن لا يزيد عن ٥٧ سنة .

قد تم إخطار الجهاز الإداري بالعودة والإعلان عن هذه

المسابقة عن طريق :-

- ١) خطاب موجه للجهة .
- ٢) موقع الوزارة .

٣) الجرائد القومية .

وتم التسجيل بالمسابقة عن طريق :-

- خطاب موجه لوزارة الدولة للتنمية الإدارية .
- التسجيل بموقع الوزارة .

قد تم اختيار عدد من العاملين من مختلف الإدارات

المركزية بالجهاز :-

باختيار عدد (٦) مرشحين على مستوى الجهاز .

وتم إبادة وزارة الدولة للتنمية الإدارية بأسماء السبعة المرشحين من الجهاز لمسابقة المدير المتميز لعام ٢٠٠٨ على نموذج الترشح المخصص لذلك والمرفق بالإعلان عن المسابقة بالإضافة إلى الشهادات الدالة على ذلك بأسماء اللجنة القائمة بالتقييم .

مراحل الاختبار

■ المرحلة الأولى .

أول اختبار استغرق ست ساعات ونصف تقريباً تخللها نصف ساعة راحة " للقاء " وشغل .

■ اختبار نظري لقياس

مدى إلمام المدير المتميز بمنظومة الإدارة الحديثة وأثرها على تطوير الأداء بالجهاز الإداري للدولة في مجال تنمية الموارد البشرية - مهارات القيادة الإدارية - إدارة التكنولوجيا وجودة الأداء الإداري - التخطيط الاستراتيجي - مهارات الإدارة الحديثة - إدارة الأزمات والتكوير - التدريب الإداري .

■ اختبار لتقييم مهارات المدير .

■ اختبار قيام السمات الشخصية .

■ اختبار قياس القدرة على التخطيط

على الاستراتيجي وحل المشكلات الإدارية واتخاذ القرار .

مجموعة اختبارات القدرة الشخصية للمدير (القدرة

على الخلق والإبداع - قوة



إيلين ويصا تتسلم الجائزة من الدكتور أحمد نظيف بحضور الدكتور أحمد درويش

اجتماع لمديري مديريات التنظيم والادارة بالمحافظات



عقد الدكتور صفوت النحاس اجتماعاً لمديري مديريات التنظيم والإدارة بالمحافظات لمناقشة الصمومات والمواثيق التي تواجه عمل مديري المديريات وكيفية حلها كما تطرق سيادته إلى كيفية الترويج لمجلة التنمية الإدارية في مختلف المحافظات .

الجهاز يجرى تجربة ناجحة للاخلاء الإداري



نظم الجهاز تجربة للاخلاء الإداري المتصرف على مدى سرعة الاستجابة لدى العاملين للظروف الطارئة أو أي عوامل تؤثر على سلامة المبنى وقد بدأت التجربة بإطلاق جهاز الانذار لإشعار العاملين أن هناك خطر وعليهم سرعة التصرف والنزول من خلال المخرج المحدد في مثل هذه الحالات وقد كان جميع العاملين على مستوى الاستولوية حيث كانوا جميعاً خارج المبنى في وقت قياس كما تم إخلاء جميع التوبيسات نقل العاملين خارج المبنى مع توفير عدد من سيارات الاسعاف تصعبا لأي أصابات أو تراحم أثناء النزول من المبنى .

الملاحظة - سرعة البديهة دقة الانتباه - قوة المعلومات - النكاه الرسمي - دقة التركيز ، وذلك لاختيار أفضل اثنين مرشحين من الجهة ومنح كل منهم جائزة مالية قدرها 3500 جنيه للفائز بالمركز الأول و ٢٥٠٠ جنيه للفائز بالمركز الثاني من إجمالي عدد (١٢٢) مرشح من كل جهة لا تقل إجمال درجات تقييمهم عن ٧٥٠ .

وقد فاز بالمركز الأول في هذه المرحلة أيلين ويصا عبد النور مدير عام الإدارة العامة للتخطيط بالجهاز .

كما فاز بالمركز الثاني فاطمة الزهراء عبد النعم مدير عام مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة المنوفية .

■ ثم تقرر إجراء اختيار المرحلة الثانية لإعادة تقييم المتنافسين بالمرحلة الأولى (إثنين من كل جهة) .

وهذه المرحلة كانت مكونة من ثلاثة أقسام -

أولاً : الاختبارات القسم الأول وتضمنت : -

■ اختبار نظري تطبيقي لقياس مدى تطبيق العمل لفاهيم الإدارة كـمستوى متقدم وقياس المعلومات الصامة عن الإدارة الحكومية ويضع المهارات والقدرات للمدير والمكاملة للمرحلة الأولى واستغرق الاختبار ساعة ونصف ساعة تقريباً .

■ اختبار عملي تطبيقي في قياس اللغة الإنجليزية (تحريرى واستغرق مدة (٣٥) دقيقة .

■ اختبار قياس مهارات استخدام الحاسب الآلى (عملى) واستغرق مدة (٣٠) دقيقة تقريباً .

ثانياً : الاختبارات القسم الثاني وتضمنت : -

■ دراسة حالات إدارية عملية وإيجاد كل مرشح بتقديم وعرض إحدى النقاط المطلوبة في الحالات العملية واستغرق مدة ثلاث ساعات ونصف ساعة .

■ تنفيذ شريين عملى لبناء فرق العمل واستغرق مدة ساعة واحدة .

ثالثاً : اختبارات القسم الثالث وتضمنت : -

■ مقابلات شخصية حيث تم تقسيم المرشحين الفائزين في المرحلة الأولى إلى مجموعات مكونة من خمس مرشحين واستغرقت المقابلة مع كل مجموعة (٤٠) دقيقة بواسطة لجان مشكلة من عناصر مختلفة كـأساتذة الجامعات في تخصص إدارة الأعمال ، الموارد البشرية وخبراء الموارد البشرية بوزارة بالدولة للتنمية الإدارية .

■ وأسفرت المرحلة الثانية عن إختيار همد (١٨) مديراً متميزاً وكانت إيلين ويصا عبد النور من بين (١٨) مديراً متميزاً على مستوى الجهاز الإداري بالدولة وبناء على ذلك تم تنفيذ زيارة إلى موقع شمل المدير المتميز والفائز بالمرحلة الثانية وذلك لاستكمال إجراءات اختيار الستة الأوائل على مستوى الجمهورية ، وقد تم زيارة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ومقابلة الأستاذة إيلين ويصا ومناقشتها في كيفية قيامها بأداء وظيفتها وعلاقتها مع رؤسائها وزملائها ومؤسساتها .

ويعد انتهاء لجنة مسابقة المدير المتميز من الزيارات الميدانية للفائزين في المرحلة الثانية تم إجراء مقابلة مع اللجنة العليا للمسابقة بوزارة الدولة للتنمية الإدارية لاختبار الستة الأوائل على مستوى الجمهورية والتي فازت فيها الأستاذة إيلين ويصا بالمركز الخامس على مستوى الجمهورية وقد تم تكريم الفائزين الستة الأوائل في مسابقة المدير المتميز في العمل الحكومي (التميزيون ٢٠٠٨) بدار الأوبرا المصرية تحت رعاية السيد رئيس الجمهورية محمد حسنى مبارك ويحضر السيد الأستاذ الدكتور أحمد نظيف رئيس مجلس الوزراء والأستاذ الدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية والأستاذ الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ويضع الوزراء والمحافظين وفيها كرم السيد الأستاذ الدكتور أحمد نظيف رئيس مجلس الوزراء الحاصلين على المراكز الأولى في المسابقات الثلاث وسلم لهم الجوائز .

كاريكاتير.. التنمية

• صدور قانون حماية المستهلك •





مكاشفات من زمان



■ نيل السعلاوى

الحكومة توقف ترقية ٠٠ موظفيها وتخفف مرتباتهم عام ١٩٣٣ ٠٠ ٠٠

على المرض بمعدل ٣ جنيهات شهريا على الأقل ٧٠ جنيه شهريا. وتبقى حاجات ضرورية جدا يلزم سدائها بعد نقاش مرتبه فيضطر إلى الإستدانة ويفتح حسابات له مند كل تاجر ٠٠٠ وبذلك يكون الموظف هذا بمثابة ساعي بريد أو صراف يوزع مرتبه بمجرد إستلامه على الجزر والبقال والخبزى والفكاهى ٠٠٠

ضرورة تخفيض مرتبات الموظفين

ومن المصعب أنه قبل كتابة هذا الكلام عن احوال الموظف في جريدة "العظمة المصرية" عام ١٩٣٣، قامت جريدة الأهرام في عددها الصادر في ٢١ أغسطس عام ١٩٣١ بكتابه هذا الخبر الوارد لها من مراسلها في هاقوس هذا نصه ..

يتألم الناس عموما ٠٠٠ هذا الموظفين طيعا من شلام اسعار الحاجيات الضرورية كاللحوم والخبز والخبز والفاكهة . والبترول والثلج والمسكر والكبريت ويقولون الأهالي وأصحاب المقاهي والمطربات أن الثلج تزيد اسعاره أضعافا مضاعفة في هاقوس من باقى البلاد والجميع يرجون من الحكومة تخفيض مرتبات موظفيها ليكون لديهم من الأسباب ما يحملهم على محاربة الغلاء لأنهم يكونون قد خسرو بايديهم ٠٠٠ ولكن تنفجر حال البلاد وأزمتها الاقتصادية والموظفون الحكوميون لأنهم من أبناء الأمة يشعرون بما تتألم منه أهليهم ووطنهم . وهذا كان حال الموظفين بين عامي ١٩٣١ ، ١٩٣٣ . من شدة المعاناة ٠٠٠ وما بعد هذا التاريخ وإلى الآن لم تحل مشاكلهم الوظيفية والاقتصادية مما يدل على أن " المتعوس متعوس ولو يوسف بطرس على خاقوس " كما يقول المثل البلدى ٠٠٠ مفيد .

وضرب المحر مثلا بموظف يتقاضى ٧٠ جنيه شهريا . وله خمسة من الأولاد وزوجه وخادمة . وأن مرتبه الضليل هذا بالنسبة للمنفات المطلوبة منه لا يكتفى إطلاقا ٠٠٠ فمطلوب منه ثلاثة جنيهات أجرة المسكن شهريا ويأكل هو وأسرته بمشرة جنيهات شهريا بواقع كل فرد ه قروش يوميا تقريبا ويفشل ثيابه وشباب أسرته وفهرسه ويخطف البيت بجنيه واحد . ويصرف دواء

كستبت ٠٠٠ جريدة "العظمة المصرية" التي كانت تصدر في طنطا عام ١٩٣٣ في عددها الصادر في ٢٧ مايو ٠٠٠ تدافع عن فئة الموظفين الحكوميين الذين ضاق بهم العيش بسبب فئة مرتباتهم ٠٠٠ والتي أوقفت الحكومة ترفيقاتهم ٠٠٠ واستقطعت من تلك المرتبات الضئيلة أصلا الدفقات ٠٠٠ والمحال وأصبح الموظف يعمل بمرتب يعادل نصف مرتبه التي كان يتقاضاه من قبل

حل ٠٠٠ جرى مشكلة تصخم المعاشات

هل يمكن ٠٠٠ تطبيقه ٠٠٠ ؟

٠٠٠ إستمرار ضخامة ميزانية المعاشات على خزينة الدولة ٠٠٠ فهل تنادى الآن بعض الأصوات بإصداقة مرة أخرى ٠٠٠ ومع إستمرار التضخم الحال للمعاشات في مصر ٠٠٠ هل يكون أحد الحلول التي يجب طرحها للنقاش ٠٠٠ هو العودة لهذا النظام ٠٠٠ ليصبح صاحب المعاش بعد أن بلغ الستين من عمره . صاحب أطيان يزورها ٠٠٠ هو وورثته (بعد عمر طويل) ٠٠٠ وتعلمي الحكومة من المعاش الذي تدفعه له ٠٠٠ ولكن ماذا يفعل صاحب المعاش المسكين لو كانت تلك الأرض في الصحراء ٠٠٠ وليس بها أية أساسية ٠٠٠ بينما صاحب معاش آخر ٠٠٠ من " الحاسب " ٠٠٠ أو من الذين دفعوا " رشوة " لوزى تلك الأرض ٠٠٠ قد استطاع أن يحصل على تلك الأرض للزراعة أو للبناء ومكتملة المرافق ٠٠٠ ؟ ٠٠٠ ؟ ٠٠٠ ؟

في عهد محمد سعيد باشا حاكم مصر في الفترة (من عام ١٨٤٤ إلى ١٨٦٣) . كانت ميزانية الدولة المصرية تعاني من تصخم المعاشات ٠٠٠ فقرر حل تلك المشكلة أن يعطى الموظف الحساب للتمعاش . قطعة أرض زراعية ٠٠٠ بدلا من إعطائه معاش نقدي ٠٠٠ وصار إصدار وثيقة إتفاق بين الحكومة ومملكه في سعادة محمد زكى باشا . ناظر المالية . وبين وظائف الحساب للتمعاش بموجبها يستبدل المعاش بقطعة أرض زراعية وعلى سبيل المثال تم إستبدال المعاش بقدرة ١٨٤٠ قريشا بقطعة أرض مقدارها ٨ فدان ٠٠٠ ٨ قرايط ٠٠٠ ٨ أسهم من أراضي الدولة . وكان ثمن تلك الأرض ١٦٤٤ قريشا على أن يدفع صاحب المعاش إلى خزينة الدولة . الفرق بين قيمة المعاش وقيمة الأطيان ٠٠٠ كان ذلك النظام اختياريا من غير بعد ذلك لإجباريا ٠٠٠ إلى أن تم إفساده بعد ذلك حيث دأبت بعض الأصوات بإصداقة مرة أخرى في عصرينيات القرن الماضي

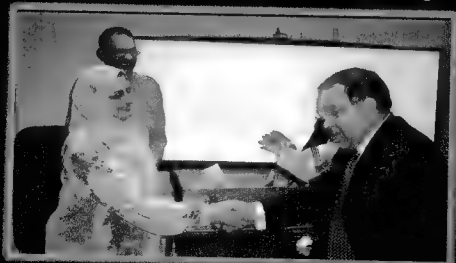
٠٠٠ ترفع ٠٠٠ الغلاء أسعار الخبز واللحوم عام ١٩٣٤

نشرت جريدة الأهرام في ١٧ يونيو عام ١٩٣٤ هذا الخبر التالي .
اجتمعت لجنة مكافحة الغلاء العامة بمحافظة العاصمة ونظرت في أثمان الغلاء التي اشترت بها أخيرا فوجدت أنها ٠٠٠ ارتفعت عن الأسعار التي سبق الشراء بها ٠٠٠ لذلك رأت زيادة أسعار الخبز اعتبارا من اليوم . فعملها ١٧ مليما لآلة الخبز الخاص سواء كان ذلك بمخبز اللجنة أو باقى المحلات على السواء وقررت اللجنة سريان أسعار اللحوم بمحال اللجنة وباقى المحلات التابعة لها لمدة شهرين اعتبارا من أول يونيو ١٩٣٤ بالأسعار الآتية .
٢٣ مليما ٠٠٠ ثمنًا للبرطل من لحم الضأن الصغير .
٢٦ مليما ٠٠٠ ثمنًا للبرطل من لحم المعالي الغزى .
٢٠ مليما ٠٠٠ ثمنًا للبرطل من لحم البقرى الصغير .
والآن ونحن في صمام ٢٠٠٨ . ونحن نعيد قراءة أخبار ما كان نذكر أنه كان مشكلا في مصر لجنة مكافحة الغلاء وأن لهذه اللجنة محلات تباع فيها بالتسعيرة المحددة بالتعبئة للخبز واللحوم ٠٠٠ وكانت الحال الأخرى الغير تابعة لهذه اللجنة مزمنة بالتعبئة بنفس هذه الأسعار . لذا نعيد قراءة تلك الأسعار ونحتمس على زمان وأيام زمان . ورجس زمان ٠٠٠ ولله الأمر من قبل ومن بعد

لوولوو في الطائرون في جوائز مسابقة عبدى أبريل ويوليو 2008



الدكتور صفوت النحاس يسلم الجائزة للفائزة الأولى السيدة سعاد عبد
الفتاح عبد الحميد



..... ويسلم الجائزة الثانية للسيدة ايمان حلمي عبد الهادي

بحضور الدكتور
صفوت النحاس
رئيس الجهاز اجريت
القرعة العلنية
لمسابقة فكر وادب
وفاز بالمركز الاول عن
عبد البريل السيد
محمد مصطفى
اسماعيل والمركز
الثاني السيد احمد
محمد ابراهيم
الدالي والمركز الثالث
السيدة امالي احمد
صبرى
وقد فاز في عدد
يوليو بالجائزة
الأولى السيدة سعاد
عبد الفتح عبد
الحميد والجائزة
الثانية السيدة ايمان
حلمي عبد الهادي
وقد فاز بالجائزة
الثالثة السيد محمد
شوكات العناني



فكر واربح

جوائز قيمتها

1000 جنيه لثلاث فائزين

لتكون أحد الفائزين بجوائز المسابقة ما عليك إلا الإجابة على الأسئلة المطروحة بكتاب المسابقة وإرساله على عنوان المجلة وسيمنح الفائز الأول ٥٠٠ جنيه والثاني ٣٠٠ جنيه والثالث ٢٠٠ جنيه .

— ترسل كسبونات المسابقة خلال شهر ونصف من صدور العدد... على عنوان المجلة

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - مجلة التنمية الإدارية

١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة بريد رقم: ١١٧٦٣

— سوف يتم عمل قرعة علنية بين الإجابات الصحيحة ومنح الجوائز عقب السحب مباشرة وللشرك من خارج الجهاز سوف ترسل لهم شيكات الجوائز على العناوين المرسلة لنا .



١٣

• من فضل أمين البيت

وما كل من أصبح يوقظ نفسه

بما كل من أصبح يوقظ نفسه

بقوله من طاعة بنصيب

بما كل من أصبح يوقظ نفسه

• ما هو التباين؟

• ما هو عدد كواكب المجموعة الشمسية؟

كوبون المسابقة

الاسم	الاسم	الاسم	الاسم
الوظيفة	الوظيفة	الوظيفة	الوظيفة
العنوان	العنوان	العنوان	العنوان

كوبون
المسابقة

شركة مصر للطيران للخدمات الأرضية

EgyptAir Ground Services Company



You Dream it

we services it

GROUND SERVICES

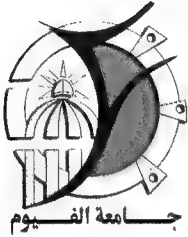
www.egyptair-gs.com

تمتلك الشركة أسطولاً ضخماً من المعدات الفنية لتقديم الخدمة الأرضية للطائرات بما يزيد عن (1300) وحدة تقوم على خدمة أكثر من (71.5%) من رحلات شركات الطيران التي تهبط بجمهورية مصر العربية لأكثر من (146) شركة طيران عالمية بالإضافة إلى شركة مصر للطيران للخطوط الجوية بإجمالي أكثر من (120) ألف خدمة سنوية مع التطوير المستمر للمعدات الحديثة لخدمة الطائرات وتداول و تحميل أكثر من (1.2 مليون طن) سنوياً شملت بضائع في إطار سياسة مستمرة لرفع مستوى الخدمة طبقاً للمعايير العالمية لتحقيق الجودة و أفضل مستويات الأمان و السلامة في المهبط .

كما تقوم الشركة بنقل الركاب و هيئة القيادة و أطعم الضيافة من صالات السفر إلى الطائرات ومن الطائرات إلى صالات الوصول إضافة إلى أسطول ضخمة للنقل البري لخدمة الركاب ب و نقل أكثر من (85%) من العاملين في شركات مصر للطيران و يقوم على هذه الخدمات أكثر من (4500) عامل و مهندس مدربين بأحدث أساليب التدريب الحديثة باستخدام نظم ميكينة وادارة للمخاطر طبقاً لأحدث برامج الأمان و السلامة التي اطلقتها منظمة النقل

الجوى العالمية IATA مثل برامج : (ISAGO- IOSA)

جامعة الفيوم



في رحاب واحدة من أجمل الجامعات المصرية والعربية تحولت عجلة التنمية الإدارية في حرم جامعي يتسم بالأيقونة والتنسيق والتنظيم والخضرة والنظافة التي تعكس ذوقا عاليا لجمعيه ومستخدميه من الطلاب والطالبات والموظفين والأساتذة في رحاب جامعة الفيوم التي تبعد عن القاهرة مائة كيلو متر وتقع في شمال شرق مدينة السواقي، واحة مصر الخضراء.

صدر القرار الجمهوري رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٥ بإنشاء جامعة الفيوم إختيارا من ٢٠٠٥/٨/١ وتعتبر جامعة الفيوم إنجازا يتجسد على أرض محافظة الفيوم فقد بدأت وشبت في عهد الرئيس محمد حسني مبارك وأصبحت بحق أحد أهم الإنجازات في هذه المنطقة من أرض مصر.

وجامعة الفيوم ليست وليدة اليوم فقد بدأت كفرع من جامعة القاهرة عام ١٩٨١ قامت على مدى الثلاثين عاما الماضية بتخريج أكثر من ٣٠ ألف خريج يتحملون المسؤولية في كافة المجالات ويبلغ عدد طلابها القسدين هذا العام ٢٥ ألف طالب وطالبة (إلى ٣٥٠٠ طالب بالدراسات العليا مابين دبلوم، شهادتي، ماجستير، دكتوراه" وجامعة الفيوم تضم ثلاثة عشر كلية هي: (التربية، الزراعة، الهندسة، الخدمة الاجتماعية، دار العلوم، العلوم، السياحة والفنادق، التربية، الأثار، الطب، الحاسبات والمعلومات، رياض الأطفال، الآداب).

وتطبق الجامعة الدراسات بنظام التعليم المفتوح في ثلاثة برامج هي: (برامج الرعاية الاجتماعية، برامج الدراسات الإسلامية والعربية، برنامج إدارة المنشآت الفندقية) ويقبل التعليم المفتوح الحاصلين على الثانوية العامة من أبناء الفيوم دون التقييد بسنة التخرج أو شرط المجموع بالإضافة إلى الدبلومات الفنية.

ومن برامج التعليم المتميز برنامج الإرشاد البيئي بكلية السياحة والفنادق وبرنامج إدارة المزارع بكلية الزراعة.

يتبع الجامعة مدينة جامعية تستوعب خمسة آلاف طالب وسريراً ثلاثين لطلبة في خمس صلاص مفتوحة لكرة القدم والطائرة واليد والسلة ومهام سباحة وصالة للياقة البدنية.

وقد تم إطلاق المواقع الإلكترونية لجامعة الفيوم WWW.Fayoum.edu.eg باللغتين العربية والإنجليزية.

وتعتبر جامعة الفيوم من أوائل الجامعات التي استحدثت نظام الإلكترونيات المتكاملة حيث تم إنشاء مركزاً للإدارة المتكاملة يتم من خلاله صرف الرواتب الشهرية إلكترونياً نتاج الطلاب على شبكة الإنترنت وتم إنشاء مساكن للبريد الإلكتروني لكافة أعضائها مما وفر كثيراً من حجم الأوراق المستهلكة في مؤسساتها الجامعية بين إدارات الجامعة وسهل كثيراً من إجراءات العمل.

وغطت الجامعة خطوات هامة على طريق الجودة والإستخدام حيث أنشأت مركزاً للجودة على مستوى الجامعة وأنتجت عشر كليات متطلبات الإعتماد في إطار مشروع التطوير المستمر للحدود ICQP ويجرى إعتماد الثلاث الأخرى.

وتفخر جامعة الفيوم بأنها جامعة بلا أسوار تعزلها عن المجتمع فالجامعة هي مركز إستثماري وبيت خبرة لكافة الهيئات ومؤسسات المجتمع المدني بالإقليم وقد قامت الجامعة بإصدار إستراتيجية التنمية لمحافظة الفيوم حتى عام ٢٠١٧ وتقوم الآن بتحديث هذه الإستراتيجية لتكون حتى عام ٢٠٣٠ هي إنجازات متواصلة تخدم شعب إقليم الفيوم المرق.

وتشرف الجامعة حالياً على تخطيط وتنفيذ مدينة حدائق مشروع إسكان مبارك للطلاب ومشروع تطوير مدينة الفيوم وتنفذ الجامعة مشروها صمماً لحو الأمية في مختلف قرى المحافظة بالإضافة إلى الدورات التخصصية في الفهم والرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلى.

ولعل أهم ما يميز جامعة الفيوم أن مؤتمراتها العلمية تركز محاورها على تنمية الفيوم ووضع الحلول العلمية لمصوبات خطط التنمية في

مختلف القطاعات ويتبع جامعة الفيوم العديد من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص التي تساهم في مجالات التنمية وأهمها:

١. مركز التدريب التربوي بكلية التربية.
٢. وحدة البحوث الزراعية (وحدة للأبحاث والدراسات والإستشارات والتدريب والتحاليل الزراعية بكلية الزراعة وتتضمن في (الوحدة النموذجية لصناعة منتجات الألبان، الوحدة النموذجية لتكنولوجيا المخبوزات، مزارع الإنتاج الحيواني والداجني والسكنى).
- ب. المعمل المركزي ويضم ثلاثة أقسام وهي: قسم البيولوجيا الجزيئية، قسم التحليلات الكيميائية والكيمياء، قسم التعرف على الأمراض النباتية عن طريق الفحص المايكرو.
- ج. معمل زراعة الأنسجة والهندسة الوراثية.
٣. ورش كلية الهندسة وتضم ورش في المجالات التالية:
 - (التجارة، الصمكرة الميكانيكا، أعمال الصاج، القياس والسفرة، سبائك المصان) معمل الحاسب الألى والانتشرت، معمل هندسة الطرق والمرو.
 - معمل الإنشاءات، معمل ميكانيكا التربة



الأثار أو ميالاتها بالمناطق الأثرية وتنفيذ أعمال الترميم المختلفة للأثار .

١٤ . أندية تكنولوجيا المعلومات :

ويهدف إلى تقديم خدمة الحاسب الآلى لطلاب كليات الجامعة والمجتمع المحيط بها من خدمات الإنترنت والدورات التدريبية والعالمين وخدمة الإيميل .

١٥ . مركز نصيحة :

ويهدف إلى تقديم استشارات فنية شخصية لمواطني الفيوم في مختلف المجالات .

١٦ . مركز التعليم المفتوح :

ويهدف إلى استقبال الطلاب الراغبين في التسجيل لبرامج التعليم والتي تمنح درجة البكالوريوس في تخصصات الخدمة الاجتماعية وإدارة المنشآت الفندقية والسياحية وإيساس اللغة العربية والعلوم الإسلامية

مشروعات تطوير التعليم بالجامعة وهي : مشروع الإدارة المتكاملة للجامعة . مشروع إنتاج

حزم الترفيضية تعليمية للضيافة والضيافة والرايضات بكلية علوم . مشروع تطوير المقررات

المهنية ببرامج تأهيل وتدريب معلمي الروسية بكلية التربية النوعية . مشروع تنمية قدرات

أعضاء هيئة التدريس والقيادات . مشروع تطوير التهيئة الأساسية لشبكة الجامعة . مشروع

التدريب على مهارات تكنولوجيا المعلومات . مشروع المكتبات الإلكترونية . مشروع التعليم

الإلكتروني . مشروع تطوير كليات التربية . مشروع توكيد الجودة والأستعداد . ويبلغ تمويل هذه

المشروعات ثلاثة ملايين جنيه . ومن أهم مرافق جامعة الفيوم الرئيسية

المحرر الجامعي : وتبلغ مساحته ٥٠ فدان ، وهو مثلاً حياً يكاد ينطق من جمال حدائقه وحسن تشييده فهو

مزارع للمعبد من أبناء المحافظة وطلاب الجامعة ليل نهار ويضم الكليات القائمة حالياً .

المحرر الجامعي الجديد :

مساحته ١٢٠ فدان ويتبع مدينة الفيوم الجديدة على طريق القاهرة / أسبوط الفرسي لمواجهة

الخدمات المستقبلية للجامعة ومناخية أهدنة على ساحل بحيرة قارون كمركز إجتماعي .

مبنى إدارة الجامعة :

ويضم قاعة الاحتفالات سعة ٨٠٠ كرسي مزودة بأحدث أجهزة الصوت والإضاءة بالإضافة إلى

قاعة مجلس الجامعة .

مركز التعليم الطبي :

يقع على مساحة ٢٥ ألف متر مربع ويضم مباني كليات الطب والتفريضة والمستشفى الجامعي (تحت الإنشاء) .

مركز الأنشطة الطلابية :

يقع على مساحة ١٥ ألف متر مربع ويضم ملاعب مفتوحة لكل الألعاب وحمام سباحة وصالة رياضية

بداخلية

مزارع كلية الزراعة :

على مساحة ١٠٠ فدان وتضم مزارع الإنتاج النباتي والدامني والحيواني والاستزراع السمكي

مركز التدريب الإقليمي للجامعة على مساحة ٣٥ ألف متر مربع على ساحل بحيرة قارون ويضم قاعة مؤتمرات وقاعات تدريب حديثة

وفندقاً وملاعب بهدف توفير فرص التدريب لطلاب كليات الجامعة وكذا اعتماد المركز دولياً لاستضافة الدورات التدريبية مع الجامعات

والمنظمات الدولية .



ويهدف إلى تجميع الوثائق والمخطوطات والنسخات وكتب التاريخ والتراث والكتب

العلمية لحضارة الفيوم على مر العصور وإجراء الدراسات والبحوث في المجالات الثقافية

والعلمية والبيئية والدينية والاجتماعية والسياحية والأثرية على الفهم قديماً وحديثاً .

١٢ . مركز بحوث وميانة الأثار : ويهدف إلى إجراء التنسيق بين الوحدات والمراكز

ذات الطابع الخاص بالجامعة ومؤسسات المجتمع وتنسيق الخدمات الجامعية .

١٣ . مركز بحوث وصيانة الأثار ويهدف إلى إجراء الدراسات الخاصة بترميم

١١ . مركز حضارة وتراث الفيوم :

والأساسات . مركز الاستشارات الهندسية .

٤ . مركز الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع بكلية الخدمة الاجتماعية .

٥ . كلية السياحة والفنادق : الدراسات السياحية . الإرشاد السياحي . الخدمات الفندقية .

من خلال الفنادق والمطعم التعليمي التي يتكون من ٥٠ غرفة ومطعم يسع ٢٠٠ زائر .

٦ . وحدة الحاسب الآلى بكلية العلوم .

٧ . المستشفى التعليمي : (وحدة قسرة القلب . وحدة جهاز تنفسيته الحصىوات . وحدة معمل التحاليل الطبية المركزي . الأضمة القلبية . تلك

الدم . وحدة قياس السمع والإحزان . وحدة التخاطب) .

٨ . كلية التربية النوعية

مركز خدمة المجتمع ... ويهدف إلى تسويق منتجات الطلاب بشعبتي التربية الفنية والإقتصاد المنزلي وتدريب المواطنين في هتين

الجائتين .

٩ . المطبعة المركزية :

وتضم أحدث آلات الطباعة . وتقوم بطباعة الكتب الجامعي والمطبوعات الجامعية والإدارية

الختلفة ، بالإضافة إلى خدمة الطعاط الأعلى والحكومي والخاص .

١٠ . مركز استشارات وبحوث التنمية :

يهدف إلى استخدام نتائج البحوث في مجال العلوم الاجتماعية والتربوية والهندسية والبيئية

في تحليل مشكلات التنمية واقتراح حلول لها وخلق إطار دائم يمكن من خلاله دعم ووجيهه

البحوث التطبيقية ومطالقات التدريب إلى حل مشكلات وتيسير تطوير نتائجها لأغراض

التنمية في محافظة الفيوم

١١ . مركز حضارة وتراث الفيوم :



عام من الإنجازات لمركز إعداد القادة للقطاع الحكومي



■ إعداد /سلي/ هوش الله
رئيس مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي

الخدمة المدنية ومشكلات تطبيقها ودوات عن قوانين التلوث البيئي
في مجال تنفيذ البرامج الخارجية ،

■ تم تنفيذ العديد من البرامج القيادية بالدرجة الممتازة / الدرجة العالية / مدير عام لبعض الجهات الخارجية على نفقتها الخاصة وذلك لمواجهة احتياجاتها التدريبية مثل : (وزارة المالية . مصلحة الضرائب المصرية . اتحاد الإذاعة والتلفزيون . هيئة الأوقاف . مصلحة الجمارك . المجتمعات العمرانية . المجلس القومي للشباب . المجلس القومي للرياضة . المجلس الأعلى للأثار) .

كما تم تنفيذ العديد من البرامج التخصصية والكتبية الحديثة (العلاقات العامة الأساليب المكتبية الحديثة . الحسابات الحكومية) وذلك لبعض الجهات على نفقتهم الخاصة (الهيئة القومية للإنتاج . المركز القومي للدراسات القضائية . مجلس الشورى) . وتنفيذ برنامج تنمية المهارات الإشرافية للعاملين بمجلس الشورى على نفقتهم الخاصة بالإدارة الوسطى والإشرافية وبرنامج مكثف في الحاسب الآلي لهيئة مستشفيات جامعة عين شمس بناء نفقتهم الخاصة بإدارة تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي .

في مجال التحديث والتطوير والتقييم

داخل وخارج الخطة من خلال صام حيث شملت برامج كبير باحثين / أخصائيين بدرجة مدير عام وبرنامج تنمية مهارات الإدارة الإشرافية " مؤهلات عليا " للعاملين بمجلس الشورى .

وهي برامج الإدارة الوسطى تم تنفيذ العديد من البرامج منها :

فن التعامل مع الجمهور ، تطوير أداء التدريب التطبيقي ، والنظم المقترحة في مجال التدريب ، إعداد مسئولو التنمية الإدارية ، إعداد الكوادر الإدارية لدعم المكاتب الفنية للقيادات العليا ، إعداد مدربي الإدارة الحديثة بالإضافة لبرامج الإدارة التخصصية والمكتبية الحديثة ، كما تم تنفيذ العديد من البرامج في تكنولوجيا المعلومات والحاسب الإلكتروني .

في مجال الندوات والمؤتمرات ، نظم المركز العديد من الندوات مثل : ■ الأدوار الجديدة للحكومة في ظل التحديات السياسية

للدكتور أسامة الباز " المستشار السياسي لرئيس الجمهورية "

■ دور الجهاز الحكومي والقطاع الخاص والقطاع الأعلى في الشراكة والتنمية ودور الجهاز الحكومي في المستقبل

للدكتور صفوت صلاح الدين النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
ميثاق الشرف الإعلامي للدكتور ثروت مكي الأمين العام لإتحاد الإذاعة والتلفزيون

ندوة عن الأمن القومي للواء ماجد مصطفى المناويلي مجلس الدفاع الوطني

الصحة البيئية وضغوط العمل
للدكتور هشام عادل صادق أستاذ طب عين شمس
بالإضافة إلى ندوات أخرى عن قوانين

وقد شملت برامج الإدارة العليا برامج الترقى لشغل وظائف الإدارة العليا برنامج للدرجة الممتازة وتم تدريب عدد ٣٨ متدرباً ، برنامج للدرجة العالية وتم تدريب عدد ١٩٨ ، وبرنامج لمدير عام ٧٩٨ مسرباً .

وفي برامج الترقى لشغل وظائف الإدارة العليا فقد تم تنفيذ العديد من البرامج القيادية مثل :

■ برنامج الدرجة الممتازة للعاملين بمصلحة الضرائب المصرية ، وزارة المالية ، برنامج الدرجة العالية ، وزارة الإسكان ، مصلحة الجمارك ، هيئة المجتمعات العمرانية ، مصلحة الضرائب المصرية ، جهاز المركزى للتعمير ، العاملين بإتحاد الإذاعة والتلفزيون .

وفي برنامج مدير عام تم تنفيذ برامج للعاملين ، بوزارة الإسكان ، المجلس القومي للرياضة ، المجلس القومي للشباب ، هيئة الأوقاف ، الجهاز المركزى للتعمير ، المجلس الأعلى للأثار ، مصلحة الضرائب المصرية ، هيئة المجتمعات العمرانية ، اتحاد الإذاعة والتلفزيون ، مصلحة الجمارك ، ووزارة المالية .

وبالنسبة لبرامج تنمية مهارات تساهل وظائف الإدارة العليا فقد تم تنفيذ ١٠ برامج في التخطيط الإستراتيجي ، مهارات التفاوض ، إدارة الوقت ، إدارة ضغوط العمل ، المدير في ظل التغيرات الحديثة . الأداء المؤسسي ، إدارة التغيير ، تقييم أداء الأفراد . تنمية مهارات مديري مكاتب خدمة المستثمرين بالمحافظات والجهات ذات العلاقة بالاستثمار .

وبالنسبة لبرامج الإدارة الوسطى والإشرافية تم تنفيذ العديد من برامج الإدارة الوسطى والإشرافية



تم تطوير المحتوى العلمي للبرامج القيادية (مدير عام . الدرجة العالية . المتأخرة) وذلك بتضمين المحتوى العلمي لمحور خاص للزيارات الميدانية لأحد الجهات الرائدة في مجال الخدمات الجماهيرية بدل لقاء واحد ببرنامج الدرجة العالية وذلك لزيادة درجة استفادة المشاركين في ضوء ما أسفرت عنه نتائج التقييم

كما تم تطوير المحتوى العلمي لبعض البرامج المكتبية الحديثة (برنامج إجراءات شئون عاملين . الأساليب المكتبية الحديثة . تنمية مهارات الإدارة الإشرافية مهارات متوسطة) ذلك الانتهاء من تطوير المواد العلمية بما يتلاءم مع المتغيرات المتلاحقة والإصلاح الإداري في كافة المجالات وقد تم مراجعتها من قبل خبراء الجهاز المتخصصين في هذه المجالات .

إعداد دراسة بشأن اختيار بعض السادة العاملين بالجهاز مما تتوافر فيهم المعايير المطلوبة في المدرب من حيث التأهيل العلمي والمهارات الفنية والشخصية للاستفادة بهم في إدارة اللقاءات التدريبية بالبرامج المنفذة في المركز وذلك من خلال لجنة تم تشكيلها لاختيار من تتوافر فيهم المعايير السابقة وقد أسفرت نتائج اللجنة عن اختيار عدد (٢٩) من العاملين بالجهاز . إعداد دراسة بشأن إمكانية أنشطة مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي بالتعاون مع الإدارة المركزية للمعلومات لإعداد قاعدة بيانات متكاملة لأنشطة المركز .

وتحديث سجل المدربين بالمركز من خلال تضمينهم أسماء جديدة من خبراء التدريب وأساتذة الجامعات والذي أثبت نتائج تقييم كفاءتهم في إدارة اللقاءات التدريبية بالبرامج

المنفذة .

تفعيل مجموعة تقييم البرامج التي تم تشكيلها من العاملين بالمركز ضمنا لحياذية عملية التقييم وفصل هذه المجموعة عن مجموعة تنفيذ البرامج وسوف يتم إعداد تقرير تقييم لكل برنامج على حدة من خلال استمارات وجلسات التقييم التي تتم بالبرامج مع عرض تقرير بأهم نتائج ومؤشرات التقييم عقب الانتهاء من كل دورة تدريبية لإجراء عمليات التطوير في البرامج أولا بأول .

تحديث نماذج الامتحانات للبرامج القيادية (مدير عام . العليا) لتتلاءم مع التطوير في المستوى العلمي للبرنامج وذلك بهدف قياس قدراتهم الفكرية والمستوى تحصيلهم للمعارف والمعلومات .

تقديم المعاونة الفنية للعديد من جهات الدولة المختلفة في مجال إعداد وتنفيذ البرامج لمواجهة الاحتياجات التدريبية بهذه الجهات وكذلك تقديم مقترحات التطوير وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية للجهات كما تم التعاون مع أجهزة الخدمة المدنية ببعض البلاد العربية الشقيقة (مثل اليمن . السودان) في مجال تدريب الأشقاء العرب من هذه الدول .
■ وتم إصدار نشرة بأحدث الكتب العربية والأجنبية وإعداد الكشوف الخاصة بها وتوزيعها على الإدارات المركزية بالجهاز .
■ توفير خدمة الإطلاع والبحث في المراجع المتوفرة بالمكتبة للسادة المشاركين في البرنامج .

تخصيص مكان جديد لمجلة التنمية الإدارية



أ. نبيهة عبد الباقي

وافق الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز على تخصيص مكان جديد لمجلة التنمية الإدارية بالطابق الثامن بمقر الجهاز يتسع لعمليات التطوير المستقبلية للمجلة مع بداية العام الجديد ٢٠٠٩ حيث ستصدر المجلة كل شهرين بدلا من ثلاثة شهور وما يتطلبه ذلك من تجهيزات فنية ووجود عناصر بشرية حديثة من خريجي كليات الإعلام للمساهمة في إصدار المجلة خلال المرحلة القادمة وقد ساهم وتعاون في تطوير هذا المكان جميع العاملين بالإدارة المركزية لشئون الأمانة العامة بالجهاز والمجلة تنتهج هذه الفرصة لتقديم شكرها لكل من ساهم في هذا العمل وخاصة الأستاذة نبيهة عبد الباقي " أمين عام الجهاز " ومدير عام الشئون الإدارية الأستاذ حامد مدين والمهندسة سوزان عبد السلام .



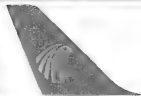
الهيئة المصرية للرقابة على التأمين حمايتنا الأولى حماية حقوق حملة وثائق التأمين وأعضاء صناديق التأمين الخاصة في مصر

الرقم المختصر ١٩٠٥٣

web site : www.eisa.gov.eg

E-mail : eisa@eisa.gov.eg

www.investment.gov.eg بوابة الاستثمار



نقدم خدماتنا للشحن الجوي للشحنات الدولية وخدمات بطائرات
الايرباص حمولة ٤٠ طن على كل من اوروبا والشرق الاوسط
والخرطوم بالاضافة الى شبكة خطوط مصر للطيران
الممتدة الى اكثر من ٦٠ دولة حول العالم.

لشحناتكم القادمة برجاء الاتصال بنا

CARGO TERMINALS

CAIRO Terminal

Tel: (202) 6351767 / 6351358

ALEXANDRIA Terminal

Tel: (203) 4294647 / 4294648

مجمع الشحن

مجمع القاهرة

ت: ٦٣٥١٧٦٧ / ٦٣٥١٣٥٨ (٢٠٢)

مجمع الاسكندرية

ت: ٤٢٩٤٦٤٧ / ٤٢٩٤٦٤٨ (٢٠٣)

Customer Services: (202) 265-7576 • www.egyptair.com.eg
marketom@egyptair.com.eg • cargomarket@egyptair.com.eg

الاستفادة من الموارد المتاحة يتعاطف كلها اتسمت دائرة البـدائل

عن بلوغ أهداف المنظمة مما يوجب فهم أبعاد هذه النتائج والتي تبرز أسباب أهميتها وذلك على النحو التالي:

■ الصلاحيات التي تمنح لرجل الإدارة لغرض تحقيق النفع العام تتحول إلى أعباء يتحمل بها رجل الإدارة ، ومن المعروف أن من يتحمل أعباء غير محددة لا يمكنه القيام بها جمعة ، لهذا فمن مصلحة المجتمع وأيضا رجل الإدارة ، أن يتم تحديد مدى صلاحياته " كما وكيفا " من مراعاة عدم توسيعها حتى يتكهن أن من يجز المهام المنوطة به في سهولة ويسر ، كسرة واختلاف احتياج المجتمع يقتضى بالضرورة أن يتم تقدير درجة الأهمية لكل من هذه الاحتياجات أو على الأقل تصنيفها في مجموعات لترتج حسب أهميتها ، وهذه الضرورة ينبغي أن تحظى بالقدر الأكبر من الاهتمام لارتباطها بتوزيع موارد المجتمع التي تلغى لهذا الضرورة والحقيقة العامة على نشاط الإدارة ، والتي تمارسه من خلال صلاحيات رجالها ، لكي يتمكنوا من النهوض بمسؤولياتهم التي يلزم منه ترتيب الصلاحيات التي تمنح لهم حسب درجة أهميتها تصاعديا ، تنازليا لحظي لأهميتها بالإنجاب الأكبر من الاهتمام .

■ إذا ما أسفر عن تحديد الاحتياجات وتقرير درجة أهميتها ، حسب كل وظيفة ، فإن الخطوة التالية والضرورية ، أن يتم التعرف على تلك القدرات الآتية اللازمة للنهوض بالأعباء التي تفرضها صلاحيات كل وظيفة وهذه القدرات يتحدد عليها اقتراطات شغل الوظائف ، وبالتالي أن اختيار العنصر البشري يتعين أن يرتبط بالقدرة على النهوض بالصلاحيات ، بصراة تقدير درجة الأهمية ، وترجم هذا التوجيه في صياغة شروط شغل الوظيفة ، والنظام المعمول به في توصيف الوظائف يتبع إلى حد ما ، أسلوب قريب أشبه بما سلف بياه .

■ إن الاستفادة من الموارد المتاحة استخداما كاملا تستدعي الدلائل عن استخدام هذه الموارد ، والنموذج البشري كأحد أهم موارد المجتمع ويوصفه المصدر الوحيد ، لثقافته الفكرية والتي تتعاطف درجة الاستفادة منه كلما تزايدت الكوادر " قيادية / تنفيذية " المؤهلة لشغل المواقع الإنتاجية والخدمية ، ومن هنا فإن تعدد

للمسطة له طابع عام أصطلح على تسميته " الصلحة أو المنفعة العامة " وهي ليست صفة بل هي بمثابة حكما بين الإدارة بما لها من سلطات والمواطنين بما لهم من حقوق ويمتد الفرض النفسي للسلطة في إطار المفهوم السابق يقيف بين رجال الإدارة بوصفهم رؤساء ومرؤسين فيضمن عدالة الأمر أو النهي ويتقدم هذا النفع العام خطوة لإسام فيصبح أساسا ومصدرا لقرعية مسئلة الإدارة سواء كانت منظمات أو مؤسسات .

ثانيا ، عناصر السلطة يتبن مما تقدم أن السلطة هي جوهرها تمثل وسيلة أو أداة الإدارة لتحقيق النفع العام وفي الواقع تمثل السلطة (صلاحية / إنجاز) أو (الأمر بإنجاز عمل معين) من القدرة على إلخاذا إجراء معين حال الانتفاع من طامة الأمر كل ذلك تحقيقا للنفع العام .

وتتحليل هذا المفهوم يتبين أن السلطة تتكون من عنصرين هما : .

- صلاحية إنجاز أمر معين ، - قدرة على إلخاذا إجراء معين ، وهذا ما يبرز أو يوضح تجسد السلطة في القيادات أكثر من غيرها من هم أقل درجة وظيفية في خط السلطة الرسمي وهؤلاء تصعد سلطاتهم أو بالأحرى اختصاصاتهم " إلى إنجاز عمل معين ، ولديهم قدرة محدودة على إلخاذا الإجراءات التي تمكنهم من إنجاز العمل المكلفين به وبحيث نجد تلازما بين عنصرى السلطة في مختلف المستويات الوظيفية مع توافر تناسب ضرورة بينهما ، ويدون التلازم والتناسب يصعب تحقيق النفع العام . ومن العرض السابق يتبين أن السلطة في مرحلة إنجاز العمل هي صلاحيات تمنح لرجل الإدارة لتحقيق النفع العام ، وهذه الحقيقة تقودنا إلى عدت نتائج من أبرزها : .

■ ضرورة معرفة مقدار الصلاحيات التي تمنح لرجل الإدارة ، ■ ضرورة ترتيب الصلاحيات حسب درجة الأهمية ، ■ ضرورة معرفة (المؤلات / المهارات / القدرات) اللازمة فيمن يمنح الصلاحيات ، ■ ضرورة توافر أكثر من بديل ، كواور ، للمماراة بالصلاحيات ، ■ وتلخص أهمية هذه النتائج التي يؤدي إغفالها إلى التأثير السلبي في كفاءة وفعالية نشاط الإدارة إذ يعجز

وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ونظم خاصة لفئات أخرى إلا أن هذه النظم القانونية / عامة / خاصة " تفرض على الخاطئين بها واجبا عاما بمقتضاها يتعين عليهم أن يمارسوا مهامهم الوظيفية بأنفسهم ، وينظر لهذا الواجب باعتباره أحد أهم المبادئ القانونية المستقرة والتي تمثل أحد أسس القانون الإداري غير المكتوب ، ويعبر هذا المبدأ بالممارسة الشخصية للأشخاص ، وبالتطبيق العملي حين الأخذ بهذا المبدأ على نحو جامد يؤدي إلى كثير من المساوئ خاصة مع تعدد اختصاصات الموظف وتزامن ممارسة بعضها في كثير من الحالات ، فإذا لم يسمح لرجل الإدارة بنقل بعض اختصاصاته لغيره " بتفويض السلطة " فإن جانب من هذه الاختصاصات لبعض مرؤسين ليعاونه في إنجاز المهام المنوطة به ، وتوحيظ أن فائدة هذه الرخصة ، نقل الاختصاص إلى من تحمل بهذا العبء " الفوض إليه " حيث يتكسب خبرات جديدة تؤهله لتحمل المسؤولية مستقبلا ، مما يعود بالفائدة على كفاءة أداء الوحدة وتنمية مواردها البشرية ، فسواء مارس رجل الإدارة السلطة بنفسه أو فوض أو أذن غيره في ممارستها بعض اختصاصاته فإنه يفعل ذلك كواجب بما يتفوضه بها إلى الموظف من مهامين قانونية وأخلاقية تهدف في مجملها لغاية محددة هي تحقيق الصالح العام .

إن تحقيق الصالح العام يمثل أحد أهم ركائز العيش في جماعات بشرية متحضرة ، وهو يشكل إطارا يخلل لكل أفراد المجتمع قدر عادل من الحقوق في مقابل قدر معقول ويمكن من الواجبات ، وهذا الإطار يربط الحدود الفاصلة ، التي تنتهي عندها حرية الفرد أيما كان موقعه " ليس / مرؤس / مستفيد " وعلى هذا النحو يتشكل ما يعرف بالنظام والذي يتكون من مجموعة من " القواعد التي تهدف إلى تحقيق الصالح العام في مختلف مجالات الحياة " اقتصادية / اجتماعية / ثقافية / ... الخ " ويحتاط النظام ذاته لإدارة تقوم عليه وتكون صلبة الجسدي إذ لم تمنح السلطة التي تمكنها من تطبيق القواعد التي تحكم النشاط ، وبالتالي فإن السلطة هي أداة أو وسيلة تستخدم الإدارة حتى تتمكن من توفير الخدمات لأفراد المجتمع ، وتعريف السلطة بأنها " قوة " لا يتعارض مع النظر إليها باعتبارها وسيلة ، لأن تعريف السلطة ذاته يوضح أن الفرض من القوة هو أداء عمل معين وفقا للخطى لتتزم بها المنظمة لتحقيق الهدف الذي انشئت من أجله .

لهذا فإن السلطة التي تمنح لرجل الإدارة ليست رخصة بمقتضاها يفرض ذاته على غيره أو يتمتع بفوائدها بل هي واجب " مفروض عليه يرتب مسؤوليات دون أن يمنح امتيازات ، وهذا الواجب عرضه الوحيد خدمة المجتمع ، أي أن الغرض النفعي

قنوات أعداد الكوادر يكون حيويًا للمجتمع لما له من انعكاس إيجابي على خطة التنمية، والتي تتأثر سلبياً بندرة الكفاءات على المستويين القيادي والتنفيذي. لهذا فإن إسداد بعض المهام لبعض العاملين من طريق الإدارة والتفويض يصبح بشكل عملي وبناءً في إعداد الكوادر بحيث لا تتوقف عند استخدام القنوات الاقتصادية في أعداد الكوادر والمتمثلة في منظومة التعليم وخطط التدريب وأساليبه بل يكون التركيز على الإدارة والتفويض كطريق ثالث. يفتح آفاق جديدة لتهيئة أعداد الموارد البشرية المتاحة لتحمل المسؤولية مستقبلاً عن طريق خضوع العامل لتجربة عملية وواقعية تحت إشراف القيادات الإدارية.

ثالثاً: اتجاهات ممارسة السلطة

إن ممارسة السلطة تمثل جوهر العملية الإدارية، وعلى الرغم من أن هذه الممارسة تتم بشكل تلقائي من رجل الإدارة إلا أنه يمكن إدخالها مسلك رجل الإدارة، الذي يتحرك داخل إطارها، ويرصد سلوكه التلقائي يمكن أن نحدد توجه رجل الإدارة الذي يهرل هذا السلوك.

وتبدو أهمية تحديد التوجه الذي يتبناه رجل الإدارة من أنه يساهم بقدر كبير في تكوين نظام سير العمل للأمام، وتتركز في هذا التمسك على أهم أنماط توجه ممارسة السلطة وهي:

١. السلطة حق، يظهر نظام سير العمل أن رجل الإدارة في بعض الأحيان يمارس السلطة باعتبارها "حق" يهدف إلى تحقيق النفع العام، ويترتب على هذا الفهم صعوبة قبول أن يتدخل رجل الإدارة في بعض هذه الحقوق / الصلاحيات، وفي بعض الحالات يتمثل فهم الصلاحيات على أنها حق ويبدو ذلك واضحاً عندما تتسع دائرة "سلطة الممارسة" لدى رجل الإدارة فهو يمارس السلطة دون أن يكون هناك قيد واضح المعالم يحد من حرية التصرف مما يشجع رجل الإدارة بعدم وجود حد فاصل بين الحق بفهمه الطبيعي والتشريعي والصلاحيات التي ملحت له بفرض تحقيق النفع العام، ويؤدي هذا الفهم الخاطئ للسلطة إلى صعوبة الاستفادة من نظام التفويض المصون به والذي يجيز لرجل الإدارة نقل بعض واجبات وظيفته أي صلاحياته والتي يعتبرها "حقاً" إلى أحد معاونيه فيجسم عملياً عن تفويض السلطة التي يمارسها ظناً منه أنها "حق خاص به" ويلاحظ أن الخلط بين الحق والصلاحيات على النحو السابق ذكره تتسبب معاقبه إذا ما نتج من ممارسة السلطة نتائج سلبية ترتب المساواة ن هذا فقط يظهر بوضوح الخط الفاصل بين الحق والصلاحيات، حيث أن الحق لا يرتب مساواة لصاحبه سواء مارسه أو منعه عن ممارسته في حين أن الصلاحيات تستوجب المساواة عن النتائج.

تتعمق الصورة السلبية لهذا التوجه لدى الرؤساء، بالمبالغة في الاعتقاد بأن السلطة حق، فيجمعون عن إصرارهم ما يرونه في تحمل بعض مسؤولياتهم، بل يسمح التنظيم الإدارة المعمول به بأكثر من ذلك، فطيقاً للتدرج الرئاسية الهرمي، تتدرج السلطة من أعلى إلى أسفل، تنازلياً. ويكون للرئيس على مرؤوسيه صلاحيات واسعة تتمثل في:

- إلغاء نتائج أعمال مرؤوسيه أو عدم إتمامها.

- تعديل نتائج أعمال المرؤوسين.

- ممارسة اختصاصات المرؤوسين.

وهذه الصلاحيات التي يمارسها الرئيس على المرؤوسين يضاف إليها صلاحيات الوظيفة التي يشغلها الرئيس نفسه حتى يبدو الأمر وكأن المرؤوسين يمارسون صلاحيات وظيفته ذاتها غالباً عن رئيسه، فهذا مما يبالغ الرئيس في ممارسة صلاحياته على هذا النحو تقلص دور المرؤوسين في ظل هذا الوضع يصعب تصور وجود مبدأ التفويض حيث يبدو احتكار السلطة وبالتالي فإن التفويض عملياً يختفى.

هذه الصورة الاحتكارية لممارسة السلطة تصغر من وضع تكون فيه العملية الإدارية بمثابة علاقة بين طرفين أحدهما مصدراً للأوامر والآخر متلقياً لها واستمرار هذه الوضع لفترة زمنية طويلة تضيي من العمر الوظيفي لرجل الإدارة يمنعكم على نمو قدراته وعلى فرض تكوين كوادر جديدة مؤهلة لشغل الوظائف القيادية مستقبلاً.

٢. السلطة مساولة، أن ممارسة السلطة باعتبارها حق ينكمس سلباً على علاقة الرئيس بالمرؤوس ويكون لهذا تداعياته في التنظيم الإداري بوجه عام، إلا أن هذه التداعيات تتراجع بعض الشيء عندما تبرز المساواة كحد فاصل بين الحق بفهمه القانوني الدقيق والسلطة كحق، إذ أن المساواة تأتي ملازمة لفكرة الغرض النفعي العام للسلطة، فرجل الإدارة الذي يمارس السلطة كحق يمكن مساواته في إطار الغرض النفعي العام للسلطة مما يحج من تمسك الآثار السلبية لممارسة السلطة كحق.

ورغم إمكانية تقليص الآثار السلبية للسلطة كحق "إلا أن هذه إمكانية تتضاءل طالما لا يجد الرئيس الإداري معارضة صريحة" لهذا التمسك السلبى وهذه المقاومة تستند أساساً على الغرض

النفعي العام للسلطة بالإضافة إلى ضرورة أن يكون النظام القانوني الذي تتحرك داخله العملية الإدارية واضع الإطار وحديد الضاميم، فضلاً عن وجود نظام قضائي تتوافر فيه السرعة الإجرائية.

ومع غياب أحد هذه العناصر أو ضعف بعضها، تتحول المساواة إلى عنصر سلبى، يتأخضا هذا الاحتكار للسلطة. فرجل الإدارة يتمسك بالممارسة الشخصية للسلطة سواء فيما يخص به مباشرة أو ما يخص به مرؤوسيه وعليه يصعب تصور قبوله إنابة أو تفويض غيره، فإذا ما ساء هذا التوجه عبر تسلي التدرج الهرمي للسلطة تمسكت الآثار السلبية لممارسة السلطة حق أو مساواة على حد سواء.

إن مصدر السلطة مساواة يأتي من مبدأ ساسي مضمونه "حيث توجد السلطة توجد المسؤولية"، وهذا المبدأ يرتكز على الغرض النفعي العام للسلطة المنوط برجل الإدارة تحقيقه مما يوجب أن تحاط السلطة بسياج المسؤولية بهدف منع تجاوز الغرض النفعي العام وفي ذات الوقت حسن استخدام السلطة، والمسؤولية على هذا النحو المفهوم عام وشامل تتمثل في ضرورة أن يلتزم رجل الإدارة حدود القوانين واللوائح والتعليمات التي تنظم الاختصاصات الممنوحة له.

وأساساً على ما تقدم فإن المسؤولية ليست أمراً هامضاً بل يمكن للكافة (أفراد مرؤوسين) تحديد مسار رجل الإدارة بما هو مسموحاً له أو غير مسموح به وبجيت لا يمكنه التمسك من المسؤولية أو التماهي في السلطة مساواة السلطة.

وعلى هذا فإن المسؤولية وهي الشغل المقابل للسلطة تمثل ضماناً لأستدال ميزان العملية الإدارية والتنظيم الإدارية في أن واحد، ومن ثم لا يمكن الفصل بين السلطة والمسؤولية، إلا أنه مع وجود إجراءات سلبية في ممارسة السلطة، تصبح العلاقة بين السلطة والمسؤولية ليست تفاعلية وغير إيجابية بل تجد صعوبة في الاستفادة من آليات التنظيم الإدارية المرنة ونفص بالذات "التفويض" فالرئيس الإداري الذي يمارس السلطة ويتمتع كاملة المسؤولية إذا ما نقل اختصاصه طواعية لغيره، أحد معاونيه أو مرؤوسيه، فإنه يظل مسؤولاً عن نتائج أداء المفوض إليه. المرؤوس. مما يدفعه إلى تجنب تحمل ثقل الخبرة ومع تمسك التوجه الاحتكاري لممارسة السلطة تتضاءل فرص الاستفادة من أحد أهم

يجب اختيار أفضل العناصر الوظيفية للمشاركة في تحمل المسؤولية

اعداد كوادر قادرة على تحمل المسؤولية تعتمد على مدى إتاحة الفرصة للمرؤسين للمشاركة في تحمل المسؤولية

آليات مرونة التنظيم الإداري

٣. السلطة مشاركة في المسؤولية ، يهدف المجتمع من منح رجل الإدارة (السلطة) إلى تحميله عبء تحقيق الرغاية لهذا المجتمع من خلال إلزامه بتحقيق نتائج إيجابية محددة عند ممارسة الاختصاصات المخولة له ، مما يفرض في أي موقع إئتاجي أو خدمي إذا ما وضع نصب عينيه تحقيق نتائج إيجابية محددة سلفا ، فلن يقوم بتحقيق كل الأعمال التي تتطلبها تحقيق هذه النتائج بنفسه ، بل سيدرك ، منطقيا ، أن عليه إشراك غيره في الوصول إليها من خلال " عمل جماعي " يتولى فيه معاوذه أو مسؤوليه القيام بالأعمال بينما يتولى الضيافة مراقبة تحقيق هذه النتائج ، فإذا ما عجز أحدهم عن القيام بالعمل فيأتي دوره في توجيهه بكيفية أداء العمل ويظل هو مراقبه لتحقيق النتائج ويصدر أحد القرارات الإدارية عن هذا الموقف بقوله " القيادي الناجح عليه أن يقوم بدور رجل المرور الذي يحقق انسحاب المرور دون أن يضطر لقيادة السيارة بنفسه " .

وفي هذا الإطار يمكن للقيادي أن يكتشف أفضل العناصر المأونة له ويحقق أعلى النتائج الإيجابية بأقل جهد ودون أن يضطر لدخول في تعقيدات التنظيم الإداري ويهدأ أسلوبه يحقق القيادي درجة مرونة عالية تتجاوز مرونة آليات التنظيم الإداري المعتمدة " التفويض " كما ينطوي هذا الأسلوب على رفع درجة التحفيز الإيجابي عندما يجد معاويله " مسؤوليه " أنهم يمارسون صلاحيات أعلى من درجة وظائفهم مما يدفعهم للتجديد للحصول أو للفوز بصفة " القيادي الناجح " لهذا فإن إعداد كوادر قادرة على تحمل المسؤولية يعتمد على توفير قواعد تسمح بإتاحة الفرصة للعاملين " المرؤسين " للمشاركة في تحمل المسؤولية بشكل فعال .

وتحمل القيادات الإدارية مسؤولية العبء الأكبر المتمثل في رفع درجة التحفيز الإيجابي في إطار العمل الجماعي وإتاحة الفرصة لأفضل العناصر لمشاركة في تحمل المسؤولية ، والقيادي في هذه الحالة يتحمل بالأساس مسؤولية حسن اختيار الفوض إليه فضلا عن المسؤولية عن النتائج مما يجعله في وضع أكثر صعوبة وفي ذات الوقت أفضل أداء ونتيجة . لأن أن التنظيم الإداري في مرحلة يفرض قيود صارمة يضطر معها رجل الإدارة إلى مؤثرة السلامة والقيام بالاختصاصات المنوطة به بنفسه بل ومنزاحة مسؤوليه عن هذه المسؤولية وممارسته اختصاصاتهم ويتحمل في سبيل ذلك ضغوط وأعباء متزايدة تبعاً لدرجة وظيفته ، وينتج عن هذا الوضع تداعيات أهمها تراجع فرص إعداد وتنمية كوادر مؤهلة لتحمل المسؤولية الإدارية .

رابعاً : الممارسة الفضالة للسلطة

داخل العملية الإدارية أن ممارسة السلطة تتم داخل إطار تحدده معالته وفقاً لقواعد التنظيم الإداري المتشابهة ، وهذا التنظيم يظل في حالة سكون إلى أن يتدخل رجل الإدارة ، بحيث تكون ممارسة السلطة هي نتاج طبيعي للتفاعل المستمر بين التنظيم الإداري وقواعده ، ورجل الإدارة بتوجهه ، ومن ثم فإنه لا يمكن الإكفاء بتصويب التوجهات ، بل يتعين إستهداف التنظيم الإداري ، قواعده ، ببعض التعديلات التي تهيئ فرص أفضل لتحقيق تفاعل إيجابي بين قواعد التنظيم الإداري من جانب وتوجهات رجل الإدارة من جانب آخر ، وإجراء هذه التعديلات يتطلب تحليل منظومة ممارسة السلطة لتلوقوف على نقاط إرتكاز لتحديد مسار الحل ، يعتمد على تحديد الإطار النظري لمنظومة ممارسة السلطة ، والخروج بقواعد تحكم عملية تفويضها ، وتحزن هذه الرؤية بتطبيق عملي ، وذلك على النحو التالي :

أ. الإطار النظري لمنظومة السلطة

تناولنا فيما سبق اتجاهات ممارسة السلطة وتبين أن المشاركة في المسؤولية تمثل إتجاهاً إيجابياً ، يحقق فعاليتها العلاقات الرأسية عبر المستويات التنظيمية سواء كانت في مسارها المعتاد " من أعلى إلى أسفل " أو كانت تفندية عكسية : من أسفل إلى أعلى " . ويطلق على المسار المعتاد للعلاقات الرأسية " خط السلطة " ويمكن تصنيفه التفندية العكسية لهذه العلاقات " بخط المشاركة في المسؤولية " وهذه المشاركة يمكن أن تساهم في تحقيق فعاليتها ممارسة السلطة إذا ما تمت هذه المشاركة وفقاً لمنظومة علاقات رأسية تعتمد على ثلاثة محاور للسلطة ، فضلا عن علاقات تفاعلية بين هذه المحاور ، وبما يضمن لمنظومة العلاقات الرأسية تجنب نتائج السير وفقاً للإتجاهات السلبية في ممارسة السلطة ، ووفقاً لهذه الرؤية فإن المنظومة تتكون من ثلاثة محاور للسلطة هي " رئيس / مرؤوس " نتائج " بالإضافة لعلاقات فعالة تربط هذه المحاور على نحو معين في إطار قواعد التنظيم الإداري المتعارف عليها على أن يراعى إدخال بعض التعديلات التي تساعد على تهينة البيئة الإدارية للتوافق مع متطلبات تصحيح المسار . وفيما يلي استعراض لمنظومة

الممارسة الفضالة للسلطة داخل العملية الإدارية وذلك على النحو التالي :

- تفعيل نشاط محاور السلطة .
- تفعيل منظومة العلاقات الرأسية للسلطة .

١. محاور السلطة

سبق أن ذكرنا إلى أن محاور السلطة ثلاثة " رئيس ، مرؤوس ، نتائج " وكلما قلنا بتفعيل نشاط هذه المحاور من خلال تصويب إتجاهاتها وتحديد مفاهيم واضحة وإيجابية لكل محور منها أمكن تعديل مسار السلطة إلى إتجاه يكون أكثر إيجابية داخل العملية الإدارية وهذه المحاور هي :

١/١ الرئيس ، يجب أن يتمثل في قيادي يسي حقيقة دوره داخل العملية الإدارية من أنه مسئول عن إتخاذ قرار وتوجيه العناصر الوظيفية المعاون له لهدف المحدد ضمن برنامج الخطه ، وأن يكون ملتزماً بإتاحة الفرصة للعناصر الوظيفية المعاون لإتخاذ الهدف وفقاً للقواعد الفنية ، وأخيراً مراقبه للنتائج والتي تتحقق تبعاً في ضوء برنامج زمني محدد وبمواصفات فنية معتمدة ، وقادراً على تقديم التصحيحة حول كيفية تصحيح النتائج .

٢/١ مرؤوس ، يتمثل في عنصر وظيفي أيا كان مستواه الإداري يعرف حقيقة واجباته وما تتطلبه من جهد وقرارات ، فضلا عن مسئولية تجاه فريق العمل الذي يمثل أحد أعضائه ، سواء كانت هذه المسئولية في تحمل عبء المشاركة في مسئوليات " رئيسه " أو تحمل عبء السلطة التي يمارسها بصفة أصلية ، وأخيراً عليه التزام " المبادرة " بإتخاذ المهام المنوطة به بصفة أصلية ، والمبادرة " بالمشاركة في المسئوليات التي تؤدي إلى تحقيق أهداف الخطه " .

٣/١ النتائج ، وهي حلقة الوصل بين التنظيم بأهدافه ووسائله وخط السلطة بصلاحاته واختصاصاته في إطار خطة يتم تنفيذها بإجراءات مسننة ومهارات فنية لازمة لتحقيق النتائج المنشودة .

وللاحظ أنه عندما تلتقى المحاور الثلاثة وفقاً لمفاهيم واتجاهات واضحة وإيجابية على نحو ما تقدم فإن السلطة : " الأداة " تكون إيجابية لا أنها تحتاج إلى علاقات منضبطة حتى تكون فعالة .

٢. منظومة علاقات السلطة ، تمتيز علاقات السلطة بأنها تتكون من عنصرين ..

■ تدرج المستويات
■ تنوع المهام للتوافق مع تدرج
المستويات .

والفقد أحد العنصرين يترتب عليه
حدوث خلل ، بل يمكن إستيعاد الحديث
عن علاقات السلطة أو السلطة ذاتها ،
ولا يفتي بوجود هذين العنصرين عن ضرورة
تفعيل منظومة علاقات السلطة بطريقتها
خط السلطة " والمشاركة في المسؤولية .
وفيما يلي إستعراض منظومة علاقات
السلطة من خلال بيانه ..

٢/١ عناصر مستويات السلطة ٢/١/١ تدرج مستويات السلطة ٢/١/٢ تدرج المهام للتوافق مع تدرج المستويات

الإدارية الآتية ..
قيادة عليا أو سلطة مختصة . قيادة
إدارية ، إدارة وسطى أو تخصصية . عناصر
وظيفية .

٢/١/١ تتنوع مهام السلطة كالآتي ،
توجيه . تعليمات . أوامر تنفيذية . إنجاز
أعمال محددة -

٢/١/٢ المشاركة في المسؤولية تمارس
تفديعية عكسية وفقا للتدرج الآتي ..
" عناصر وظيفية . إدارة وسطى ، قيادة
إدارية (مستويات وظيفية) ، أعداد تقارير
وبرض حلول . رفع توصيات . عرض تقارير
دورية (مهام متنوعة) .

٢/٢ تفعيل علاقات السلطة ٢/٢/١ تحليل علاقات السلطة تتضمن علاقات السلطة عنصرين (التدرج المهام)

- وفقا لقواعد التنظيم الإداري ينبغي
أن يكون لكل مستوى صلاحيات أو
اختصاصات .
- وفقا لقاعدة تناسب السلطة والمسؤولية
حيث توجد السلطة توجد المسؤولية " ينبغي
إن يقابل كل اختصاص سلطة .

إذا مناهم تفصيل خط السلطة ، فإن
الأمر يتحرك من أعلى إلى أسفل إلا أنها
تتأثر بالتوجه الذي يتبناه مصدر الأمر"
سلطة حق / سلطة مستدامة / السلطة
مشاركة " وتتأثر النتائج تبعاً لتوجيه ممارس
السلطة ، ولاتقذف الأثار عند نتائج العمل
بل تمتد هذه الأثار إلى بيئة النظام والقوى
البشرية والتي تبدأ في التلون بهدف التوافق
مع السلطة .

٢/٢/٢ مسار خط السلطة
تتضمن علاقات السلطة خطا اعتباريا
يطلق عليه خط السلطة ويسمى التنظيم
الإداري بان يكون الخط له طرفين أولهما
يصدر الأمر والآخر يتلقى الأمر وحتى مع
إمكانية نقل هذا الأمر إلا أنه دائما ما تكون
حركته إلى أسفل ، ولا يمكن أحداث تفدية
عكسية إلا في أطار ما هو مسموح به وفقا

لتوجه مصدر الأمر ، مما يخلق حالة طاعة
أحيانا ما تكون غير بناءة ، وتؤثر هذه
الحالة على نمو وتطور القوى البشرية " .
مهارات / قدرات / خبرات " ويكون لهذا
إثارة السلبية على المنظمة والتي يتأرجح
أدائها وفقا للتوجهات في ممارسة السلطة
، فكلما كان التوجه إيجابيا انعكس ذلك
على المستوى العام للأداء ، ومن هنا يكون
ضروريا أن تتوافر قواعد مقنة أدريا تسمح
بتطبيق التوجيهات السلبية لممارسة
السلطة داخل المنظمة ، خاصة وأن تغير
الاتجاهات والمفاهيم يكون صعبا ، وهذا
يسهل على قوة مقاومة التغيير ، وإضاف
تفاعل التوجيهات الإيجابية ، واستنادا
لقواعد التنظيم الإداري المقيدة أحيانا
فضلا من غياب قواعد مقنى تكتل الحعاية
للتوجهات الإيجابية لأن نمو وتستقر لذا
فإن التفتية تكون للتوجهات السلبية .

٢/٢/٣ تفعيل مسار السلطة
مسار فعال للسلطة يمكن تحقيقه ، إذا
ما "أن" مسار التفدية العكسية ، بحيث
يكون الأداء عليه يسهل واجب منوط
بالمستويات التي مر عليها خط السلطة ،
ويكون هذا المسار العكسي له مروره إجابي
يمثل في الالتزام " قيادات / عناصر
وظيفية " بالمشاركة في المسؤولية وفقا
لقاعدة التناسب مع الصلاحيات أو
الاختصاصات فإذا كانت القوى البشرية
داخل المنظمة مدعومة بالأساس للمبادأة
بإنجاز ما هو منوط بها من واجبات ، فإنها
ينبغي أيضا أن تكون مدعومة للمبادأة
بتحصيل صبه المشاركة في المسؤولية في
ضوء الأهداف المحددة بالخط ، بحيث
تجد التنظيم الإداري يعتمد على سلطة لها
خطين متوازيين ..

الأول ، خط السلطة المنوط به
مسؤولية اتخاذ القرار وتحمل تبعاته
الثاني ، خط المشاركة في المسؤولية
المنوط به المسؤولية عن الإعداد أو صيانة
القرار عبر تقديم البيانات الواضحة
والبدايل الواقعية .

وفيما يلي نعرض رسم يوضح الممارسة
الافضاء للسلطة داخل العملية الإدارية
مرفق رقم (١) .

ويتيحيل الخطين المتوازيين (الأول
والثاني) يتبين إن :
ممارسة السلطة داخل العملية
يهدف إلى تحقيق نتائج ضمن خطة
المنظمة ، ويكون مسار خط السلطة
هو المواد الرسمية ليلوغ أهداف المنظمة
، حيث تتدرج المستويات الإدارية وتتوزع
المهام (توجيه . تعليمات . أوامر . تنفيذية .
إنجاز أعمال أو انشغال) فإذا ما انحصر
دور كل مستوى في المهمة المنوط به ، لعن
نمو قدراته وإكسابه مهارات لازمة لأداء
المهام المنوطة به مستقبلي ، ووفقا لقواعد
التنظيم الإدارة لا يمكن لأي مستوى أن

يمارس أحد مهام المستوى الذي يعلوه في
سلم التنظيم الإداري ، إلا وفقا لحالات
محددة أهمها " التفويض " وتدل التجربة
الإدارية على محدودية تطبيقه لأسباب
عديدة سبق تناولها في كثيرا من الدراسات
وأورق العمل البحثية ، ومن هنا فإن خلق
خط موازيا لخط السلطة " تلقيا " قواعد
الحركة عليه ، بحيث يكون متفاعلا مع
خط السلطة ومتكاملا معه بعد أمر هام
وحويي بل يقدمه من " حل عملي " لتفصيل
ممارسة السلطة وتمكين القوى البشرية
داخل المنظمة من المشاركة الفعالة في
تحقيق أهداف المنظمة .

وتحقيق ذلك يتم من خلال مايلي ..
أن يتحمل كل مستوى إداري داخل المنظمة
واجبا مقابلا لواجبات وظيفته والمسئولية ،
ويتحدد هذا الواجب في التزامه بالمشاركة
في تحمل مسؤوليات رئيسه المباشر ، فإذا
كانت العناصر الوظيفية في نهاية السلم
الوظيفي مكلفة بإنجاز أعمال محددة ،
فإنها تكون مسئولة عن المبادرة برض حلول
أو بدائل للمشاكل التي تعترض إنجاز
الأعمال ، ويكون الرئيس المباشر مسئولا
من رفق بتوصيته بتحديد البديل الأنسب ،
وهكذا تتدرج مستويات المسؤولية
تصاعديا .

أن تتضمن بطاقة وصف الوظيفة
الوظائف الإفراسية " بعض الاختصاصات
التي يتعين على شاغل الوظيفة أن يختار
أحد ما ونية ليفوض فيها
" ضرورة أن يتحمل المفوض إليه
المسؤولية عن إنجاز الواجبات المفوض فيها
وفقا لبطاقة وصف الوظيفة ، نظرا لأن
قواعد التفويض المعمول بها ، تحمل
المفوض المسؤولية مما يكون حافزا غير
مشجع على التفويض .

تقتصر مسؤولية المفوض على حسن
اختيار متابعيه المفوض إليه دون المسؤولية
صما يرتكبه (المفوض إليه) من خطأ
شخصي باعتباره أن الاختصاصات التي
فوض فيها أصبحت جزء لا يتجزأ من
الواجبات وظيفته إلى أن يصدر قرار بإلغاء
التفويض .

ب . الحالة السلبية
تناولنا فيما سبق الإطار النظري
للممارسة الفعالة للسلطة وانتهينا إلى
إستخلاص عدد قواعد تهدف إلى التأثير
الإيجابي في أتمام ممارسة السلطة مما
يساعد على نمو صحن الكوادر القيادية
داخل المنظمة وإستعراض الحالة العملية
يتطلب تقديم بيان نظري تطبيقي لهذه
الحالة بالإضافة إلى إستعراض النماذج
التي سيتم بها تنفيذ الحالة العملية .

١ . بيان تطبيقي
نستعرض تطبيق عملي للممارسة
الفعالة للسلطة
المرحلة الأولى ، تصميم نموذج

يتضمن البيانات الأساسية والتي من خلالها يمكن تنفيذ التطبيق العملي للإطار النظري وبما يضمن توثيق النتائج وضك تحليلها .



الانتقابة العامة للمعاملين بالسكك الحديدية

السيد الأستاذ / رمضان عيل الجندى

رئيس الانتقابة العامة للسكك الحديدية

يهنىء السيد / معالى وزير النقل والواصلات

والسيادة الأستاذة / معالى الوزيرة عائشة عبد الهادى

وزيرة القوى والهجرة

بعبيل الفطر المبارك..

هوية لترشيح الكهرباء والطاقة على البيئة

الكهرباء والتنمية

يأتي قطاع الكهرباء والطاقة إهتماماً خاصاً بتوفير الطاقة الكهربائية كعلاقة إنشاء مصر والإرتقاء بمسئولية الخدمة من أجل النهوض بمسئولية مؤسسة المرافق ورعايتها حيث يتم توفير الطاقة الكهربائية نحو 23 مليون مشترك مستقل في قطاعات الإسكان .

أينما الترشيد ؟ وما هو الترشيد ؟

تتطلب التنمية المستدامة الإستثمارات اللازمة لإنشاء محطات توليد كهرباء جديدة ومحطات تحويل وشبكات نقل وتوزيع لمعالجة الزيادة المتزايدة في الطلب على الطاقة الكهربائية فقد أصبح ترشيح الكهرباء أمراً حتمياً ينبع ترشيح الكهرباء العديد من فوائد منها خفض التسيق الزائد على موانئ الشبكات مما يؤدي إلى إستقرار الطاقة لدى المستهلكين ، خفض قيمة التوليد الكهربائي المشترك وخفض الإنعاشات المؤثرة على البيئة نتيجة الجوف في الإسكان الجوف في محطات توليد الكهرباء بالإضافة إلى خفض الإستثمارات اللازمة لقطاع الكهرباء لإنشاء منشآت جديدة ويمكن المساهمة الفعالة في ترشيح عن طريق عدة إجراءات ويمكن إيجادها فيما يلي :

- إجراءات عامة

- إستخدام الضوء الطبيعي كلما أمكن .
- إستخدام الأنوار الفلورية في دعامات الحوائط والأسقف حيث أنها تخفض الضوء بقليل .
- التأكد من إغلاق الأجهزة مثل التليفزيون والتكييف عند عدم الحاجة إليها .
- تحديد حجم التلثة والقسمة حسب عدد قراء الأسر .
- تحديد حجم المساحات والأجزاء التكييف حسب الغرض من الإستخدام والمساحة .

- إجراءات في مجال الإنشاء

- حدد من إستخدام التكييف هتوجهة التكييف (أنت الإسكان العالي وإستخدامها بالتصميم المدمجة الموفرة للطاقة والتي توفر نحو 80% من الإسكان وتغطي نفس هذا الإنشاء وأدت صر يبلغ نحو 10 أمتار التمية العادية .
- حدد من إستخدام التكييف التكييف في إدارة التكييف .
- توزيع وحدات الإنارة على فتر من مفاتيح من القرص الكهربائي
- إستخدام الإنشاء الجارية (أجهزة- كشافات توتية)
- في أماكن الجوف قدر الإمكان

- إجراءات في مجال التكييف

- عدم تعرض أجهزة التكييف لأشعة الشمس المباشرة .
- ضبط جهاز التكييف عند درجة تبريد مناسبة لدرجة حرارة الجو الخارجي .
- تكييف أكثر جهاز التكييف بصفة منتظمة .
- إغلاق الأبواب والنوافذ في حالة تشغيل جهاز التكييف .

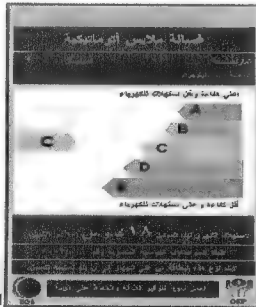
كيف تختار الجهاز الكهربائي المناسب ؟

بالإضافة إلى الإجراءات التي يمكن إتباعها لترشيح الكهرباء وبصفة خاصة خلال تشغيل الأجهزة الكهربائية .
هناك دور هام في عملية اختيار الجهاز الكهربائي قبل أن فمن المهم في تلك جهاز كهربائي بناء معونة لأداء الغرض المطلوب منه مثل التبريد والتسخين ، ويتميز جهاز عالي كفاءة بالتخلص إستهلاكه من الكهرباء بما يؤدي إلى تحقيق وفر في قاتورة الكهرباء مع الحفاظ على الأداء العالي للجهاز كذا يوصى عند شراء جهاز كهربائي مثل التلثة أو القسمة أو التكييف في يتم اختيار الجهاز في قطاعة معينة .

تقنية التعرف على الجهاز عالي الكفاءة

سفرنا حديثاً الموصفات المصرية القياسية لكفاءة الطاقة لعدد من الأجهزة المنزلية مثل التلثة والتسخين والقسمة والتكييف والإضافة إلى ما يسمى ببطاقة كفاءة الطاقة وهي ملصق يتم وضعه بمعرفه المصانع أو الموردين على الأجهزة المنزلية (التلثة - أجهزة التكييف - الخ) - شلالات الملابس (أوتوماتيكية) لتوفير كفاءة إستهلاك الطاقة لهذه الأجهزة بحيث تسمح في تعريف المستهلك بأهمية ترشيح إستهلاك الطاقة ، وتحتوي هذه البطاقة على بعض البيانات التي تساعد المستهلك على المقارنة بين الأنواع المختلفة عند الشراء لاختيار النوع الأمثل كفاءة في إستهلاك الطاقة .

إحرص على اختيار الجهاز الأكثر إستخداماً للكهرباء



غالباً تأتي الدعوى موجهة لجميع قراء الأسر بالمتن وبصفة خاصة ربة المنزل للمشاركة في ترشيح الكهرباء بما يعود بالنفع على الأسر والمجتمع .



الأراجوز وخيال الظل Shadow Puppets & Aragoz

Every Friday at Biet El-Sehemy - 8 p.m.

كل يوم جمعة ببيت السحيمي الساعة الثامنة مساءً

Workshop to teach the arts of Aragoz & Shadow Puppets
every first 10 days of every month

وورشه كل أول عشرة أيام من كل شهر



Supervised and directed by Dr. Nabil bengat.

إخراج وإشراف د. نبيل بهجت

بيت السحيمي - الجمالية - حارة الدوب الأصغر - شارع المعز ت ٢٥٩١٣٢٤١

رحلة في فكر رئيس جامعة أسيوط الجديد

الجامعة للمشاركات العلمية لشباب الباحثين وتدعيم صور الشراكة مع المدارس العلمية العليا، مع تبني الجامعة منظومة ارشادية وتدريبية والتنسيق لاعداد اجنحة متكاملة من الموضوعات البحثية التطبيقية التي تحقق تماساً حقيقياً يلبى احتياجات المجتمع ويحقق له آماله المنشودة في التحضر والرخاء.

ولم يفت عن فكر رئيس الجامعة أن يكون على رأس أولوياته العمل على تحقيق أكبر قدر من الرضا لأعضاء هيئة التدريس متمثلاً في الرعاية الصحية المتكاملة إضافة إلى مزيد من الرضا الاجتماعية والعلمية والبحثية وتنفيذ برنامج طموح للاستكان.

وعلى نفس القدر من الاهتمام يقف الطالب في قلب رئيس الجامعة كمحور العملية التعليمية وحجر الزاوية في كيانها والذي من المؤكد أنه سيشهد فترة ذهبية تقوم على دعم مساهمته كشريك فعال في عملية التطوير وإضافة صياغة شخصيته بما يتواءم ومراحلها ومضمونها وأهدافها مساهماً في خطتها وبركيزه من ركائز نهضتها ليكون سفيراً متميزاً يحمل اسم جامعة أسيوط في سوق العمل بكفاءة واقتدار ويضيف إلى أدوار من سبقوه من خريجيه على مدار نصف قرن.

ويولى رئيس الجامعة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة عناية خاصة باعتباره هزمة الوصول بين الجامعة وأبناء مجتمعتها، ومن متطوع أن نجاح الجامعة في تعظيم دورها الخدمي يكون نجاحها في التواصل مع متطلبات التقدم ومقومات الرخاء وأسباب النهضة والتنمية ومن المؤكد أن الجامعة ستشهد بإذن الله نقلة كبرى في تواجدها بين المستفيدين من خدماتها في كل القطاعات وعلى رأسها قطاع الزراعة بعد خطواتها المشرفة في هذا المجال إلى جانب دور ريادي في دعم القطاع الصناعي وتكثيف الخدمات الطبية والقوافل العلاجية ومراكز الخدمة الصحية لخدمة البيئة الريفية وإستكمال الدور التثقيفي الناجع الذي تنتهجه كما سيشهد القطاع الطبي بالجامعة نقلة أخرى بعد إستكمال باقي المراكز الطبية المتخصصة في تخصصات القلب والكبد والمسالك البولية والعيون وغيرها تعمل إلى جانب المراكز التي تم إنشائها منها وكذلك مستشفيات الجامعة العملاقة ومعهد جنوب سيناء على شكل أفرام على خدمة الصحية على مستوى راق ومتميز تدعمه الجامعة بقوة بتحديث وتطوير وتدريب وتلاحم مع العالم في كل ضرورية ليدور الدور المستقبلي الهام المنوط به في خدمة أبناء الصعيد.



قبل شهر قليلة جاء قرار السيد رئيس الجمهورية بتعيين الأستاذ الدكتور مصطفى محمد كمال رئيساً للجامعة ليعيد صياغة واقع جديد لها يستند إلى تكامل الأدوار وتواصلها حيث يرى رئيس الجامعة أن مسيرة جامعة أسيوط لا تعتمد على

أشخاص بل على عمل مؤسسي ومنظومة فكرية متكاملة تتركز إلى ثوابت ميزت الجامعة عن غيرها وجعلت منها جامعة متكاملة الأدوار حيوية التواجد انطلاقاً من ظروف وأسباب ومكان نشأتها. وكلها مجتمعة فرضت عليها مسئولية التفرّد والتعامل الواعي مع المعطيات والاستفادة القصوى من الامكانيات المتاحة.. ويبلور الدكتور مصطفى كمال رؤيته لمستقبل الجامعة خلال الفترة الحالية والأصوام القادمة داخل إطار عام هو التطوير الذي يشمل في تفاصيله وجزيئاته مدخلات ومخرجات العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع ويرى أن التطور لا يمكن أن يتم إلا بإهتمام الجودة كمنهج علمي وأولوية مستدامة في كل أنشطة الجامعة والعمل على تحقيق الرضا للمستفيدين من خدماتها في كل المجالات من خلال اتباع آليات وسبل تتبع قياس مدى التقدم الإيجابي في مستوى ومعدل المخرجات وعلى رأسها الطلاب كمنتج يجب الارتقاء به والارتقاء بمستواه الأكاديمي والبحثي والشخصي أيضاً ومن هنا تأتي أولوية

تفعيل جهود التطوير والتوكيد والجودة والاعتماد وتحويلها من مصطلحات جامدة إلى واقع محسوس في كل عناصر العملية التعليمية والبحثية في الجامعة والنهوض بها وفق الأطر والمعايير العالمية والتي تتسق مع سياسات الجودة ومن هنا.. فإن الأولوية ستكون لاستكمال البنية التحتية في الجامعة والتي وصلت إلى مستوى متميز يجهود من سبقوه في قيادة الجامعة وذلك بأحداث طفرة نوعية في مستوى تجهيز قاعات الدرس والمدرجات والمكتبات والعامل بالإضافة منظومة حديثة ومتكاملة من الوسائل التعليمية إليها وإنشاء مبان جديدة لكليات الخدمة الاجتماعية والآداب وإستثمار المساحة التي تم تخصيصها للجامعة وقدرها ٢٢٠ هكتاراً في مدينة

أسيوط الجديدة في التوسع والامتداد العمراني للجامعة. أما على صعيد العملية البحثية ففي فكر رئيس الجامعة الجديد حزمة من التدابير التي يمكنها ببعض الجهد والإخلاص أن تعمل على تحقيق الهمة في مجال البحث العلمي ثقافته على مجموعات وموضوعات بحثية بين الأقسام العلمية وتعويش نقص الامكانيات بمزيد من الاجتهاد والمثابرة والجدية والتعاون ومن هذه التدابير أيضاً تخصيص جزء أكبر من موارد الجامعة الذاتية لدعم البحث التطبيقي وزيادة دعم

1997-98



الجمعية المصرية للتعاون

الجمعية المصرية للتعاون





لو أجازة... لبقعة
مصر



الهيئة المصرية العامة للتنشيط السياحي
Egyptian Tourist Authority

إنجاز وعطاء

شركة مساهمة البحيرة داخل مصر وخارجها

● أعمال تطوير الري وتطهير الترع والمصارف.

● تمتلك الشركة ورش متخصصة لتصنيع المعدات والآلات الزراعية والجمالونات والوحدات البحرية.

● قامت الشركة بتنفيذ العديد من المشروعات القومية الكبرى في توشكى وسيناء وغرب وشرق الدلتا.

● تمتلك الشركة أسطول من المعدات الحديثة المتخصصة في أعمال الاستصلاح والمقاوالت بالإضافة إلى الخبرات الفنية المؤهلة العالية في كافة المجالات.

● لم يقتصر نشاط الشركة داخل حدود مصر بل امتد أيضا بالدول العربية والأفريقية ونالت وسام العمل الصالح بالجمهورية العربية الليبية، وبإذن من الله سيكون للشركة شرف المساهمة في أعمال الاستصلاح التي تقررت ضمن البرنامج الانتخابي لفخامة السيد الرئيس :

محمد حسنى مبارك

تأسست الشركة عام ١٨٨١ حيث بدأ نشاطها ينمو ويزدهر ويتنوع مجالاته اعتبارا من ١٩٦١ وكان لها النصيب الأكبر في تنفيذ خطة التنمية عن طريق استصلاح أراضي جديدة تضاف إلى الرقعة الزراعية لمواجهة الزيادة السكانية وخلق فرص عمل للشباب عن طريق تعمير المناطق وإنشاء مجتمعات حديثة يتحول إليها السكان بدلا من تكدسهم في الشريط الضيق على ضفتي وادى النيل.

وأهم مجالات الأعمال التي تقوم الشركة بتنفيذها وتمتد في ربوع مصر كلها:

● مشروعات الاستصلاح والري والتبطين وإقامة السدود والهدارات والقناطر والأهوسة.

● محطات رفع المياه وشبكات الصرف الصحي.

● الطرق والكبارى والأنفاق والمباني وأرصعة السفن.

● المنشآت البحرية وحواجز الأمواج وإنشاء السحارات.

وفقتنا الله جميعا لخدمة مصرنا الغالية..

البورصة المصرية



البنية التحتية ٢٠٠٨



بورصة إيسكندرية ١٩١٠



قاعة التداول ١٩١٧

أكثر من مائة عام تداول



www.egyptise.com



الحياة الطويلة

سوزان مبارك راعية لأنشطة الفاء

تقديرًا لدورها في التنمية وتحسين معيشة المرأة

تهديد خطير للتنمية المستدامة ولها أيضا عواقب رهيبية على الزراعة والطاقة وصحة البشر والأمن الغذائي والنشاط الاقتصادي والموارد الطبيعية . وأشارت سيادتها إلى أنه بالنظر إلى اليوم فإن الموقف الراهن يؤدي باللازمين من المتضررين إلى سوء التنمية الزمنية والمجاعة منبهة إلى تحذير برنامج الغذاء العالمي من حدوث (تسونامي صامت) وأن البنك الدولي يقدر أن يمثل الموقف الراهن انكسار للحرب ضد الفقر بواقع سبع سنوات .

وأضافت سيادتها أن هذا مازق ضرير مقبول خاصة عندما نشاهد معاناة هؤلاء الذين يعيشون تحت أو قرب خط الفقر . وضحت سيادتها في كلمتها بمناسبة الاحتفال بيوم الغذاء العالمي على أن قيمة مشاركة المرأة باتت أمراً لا يقبل الجدل ، حيث أنها تضع في الميزان الأبعاد الهامة للسلام والأمن وأهداف التنمية ، وبالتالي فإنهم من أهم وأهم فطر هذا التحالف من التحديات العالمية أمن وسعم صوت المرأة في أعلى مستويات صنع .

وقد أقت سيادتها الكلمة الرئيسية بمقر المنظمة بروما أكدت فيها صزم المجتمع الدولي على التعامل مع التحدي الكبير الذي صقله أزمة الغذاء العالمية معرية عن امتثالها للأمم المتحدة للعمل من كتب مع الحكومات لتوفير الحلول المستدامة لهذه الأزمة .

وقالت سيادتها إن مصر استفادت صبر السنوات بشكل ممتاز من الفسبرات وإرشادات الأمم المتحدة من أجل تحقيق هدف ضمان (الطعام للجميع) ، وأكدت على صزم مصر القوى لمكافحة الجوع في العالم ،

وأشارت سيادتها إلى أن الانهيار الأخير لمسوق أموال استحوذ على الانتباه العالي ومصرفه بعيدا عن قضايا ملحة أخرى تحظى بأهمية متساوية ، بينما يجري إلباع سبل ووسائل لإنقاذ المؤسسات المالية إلا أنه بالنسبة لأغلبية الناس تظل المجاعة المهاجم للرئيس من أجل الأمن والبقاء .

وأضافت سيادتها إلى أن تغير المناخ ليس مجرد مشكلة بيئية ولكنها أيضا

إختارت منظمة " الغذاء والزراعة الدولية : الفاء " السيدة سوزان مبارك كبرينة رئيس الجمهورية لتكون راعية لأنشطة المنظمة وهو اللقب الذي يتم منحه للمرة الأولى في تاريخها لشخصية دولية وذلك منذ إنشائها في عام ١٩٤٥ . وبإتي اختيار السيدة سوزان مبارك تقديرا وتكريما لدورها في تعزيز جهود تحقيق التنمية والسلام في العالم ولعملها المستمر في تحسين الأحوال المعيشية للمرأة والعمل على تمكينها اقتصاديا خاصة النساء المصيلات والريفات بالإضافة إلى تبنيها للقضايا التي تساهم في النهوض بالطفل في مصر والعالم العربي وأسهمها لأول حركة على مستوى الشرق الأوسط تعزيز دور المرأة في عملية السلام .

وقد تسلمت سيادتها براءة اللقب وسيدالية ودع المنظمة وذلك خلال الاحتفال بيوم الغذاء العالمي والذي احتفلت به المنظمة تحت شعار " الأمن الغذائي العالمي ، تحديات تغير المناخ والطاقة الحيوية " .

ما هي الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة؟

على التفاوت الاجتماعي والنوع في كافة مراحل التعليم فيما لايتعدى عام ٢٠١٥ . وتخفيض معدل وفيات الأطفال دون الخامسة بنسبة الثلثين .

تحسين الصحة الإنمائية بخصف نسبة الوفيات في الأمهات إلى الثلث حتى عام ٢٠١٥ .

مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) والملاريا وغيرهما من الأمراض بالقضاء على الفيروس بحلول عام ٢٠١٥ .

والحد من انتشاره والقضاء على الملا ريا بحلول عام ٢٠١٥ .

الاستدامة البيئية وإنهاء فقد الموارد بحلول عام ٢٠١٥ .

إقامة شراكة عالمية من أجل التنمية .

قياس مدى التقدم في إحراز الدول لهذه الأهداف بموجب ٤٨ مؤشر قياس . وتقوم كل دولة من الدول التي تتيب إعلان الألفية بإعداد تقرير دوري يوضح التقدم في مجال إنجاز هذه الأهداف .

تستهدف هذه التقارير خلق رؤية إستراتيجية عالمية موحدة تضمن التعرف عن مدى التقدم في تحقيق الأهداف وتوضيح البروفة أمام المجتمع الدولي للنسبة لكل دولة ووضع

الدول المتقدمة أمام مسؤولياتها لمساعدة الدول النامية .

شهدت جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والوثيقة على إعلان الأهداف الإنمائية بالوثقاء بالأهداف وتحقيقها بحلول عام ٢٠١٥ .

قد تم تحديد ٨ أهداف وهي ،

■ مكافحة الفساد : (مراجعة الأطر التشريعية والإدارية ذات الصلة بمكافحة الفساد كذلك مراجعة عمل أداء بعض الجهات الرقابية ودراية الفساد المرتبط بالنظام القضائي وتقديم الخدمات للمواطنين) .

■ مكافحة الفقر : (تحليل السياسات العامة وما يتصل بها من تخصيص موارد تستجيب لاحتياجات المواطنين بصفة عامة والفقراء بصفة خاصة ورصد ومتابعة نوايا الحكومة والجهود المبذولة في سبيل تحقيق التنمية الاجتماعية) .

■ القضاء على الفقر المدقع والجوع (تعمل الدول على خفض نسبة السكان الذين يعانون من الفقر الموقع والذي يمثلون من الجوع إلى النصف) وتحقيق تعميم التعليم الإبتدائي بضمان تمكين الأطفال بنات وبنين من استكمال كافة مراحل التعليم .

■ تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وذلك بالقضاء

ماذا تعرف عن؟

مركز العقد الاجتماعي

"مركز العقد الاجتماعي" هو مشروع مشترك بين مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار IDSC التابع لرابطة مجالس الوزراء وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (undp 0) بدأ مركز العقد الاجتماعي أنشطته الفعلية في شهر يونيو ٢٠٠٧ وفق خطة عمل أساسية تهدف إلى توفير المشورة الفنية إلى متخذي القرار وصانعي السياسات استناداً إلى الدلائل والبراهين من واقع رصد الأوضاع والممارسات الحالية والتجارب السابقة. كما يقوم المركز بمتابعة التقدم نحو تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية، والتنسيق بين كافة شركاء التنمية، وذلك في إطار يسعى نحو تطوير وصياغة رؤية لعقد اجتماعي جديد يهدف إلى إحداث تغيير جذري في العلاقة بين الدولة والمواطن مبنية على مبادئ الحكم الرشيد، والمفاهيم الحديثة للمواطنة، والتدوير جميع الأنشطة التي يقوم بها مركز العقد الاجتماعي في إطار تحقيق هدف واحد رئيسي هو:

"توفير حياة كريمة لكل مواطن مصري"

ويتحقق هذا الهدف من خلال وضع وتنفيذ خطة عمل والعبئة تعكس مضمونها احتياجات كافة فئات المجتمع على اختلاف أجهزته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية. ولتحقيق الهدف المرجو يجب تنفيذ مجموعة من المبادرات والبرامج في إطار طرق النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية. وقد وضع تقرير التنمية البشرية لصر عام ٢٠٠٥ خطة عمل تتضمن ٥٥ برنامجاً سنوياً تغطي الاحتياجات الملحة والضرورية للمجتمع المصري.

ونجاح العقد الاجتماعي الجديد المرجو بين الدولة وجميع مواطنيها يرتكز على ثلاثة مبادئ أساسية: المساواة في الحقوق والفرص بين جميع أفراد المجتمع بمختلف توجهاتهم الفكرية وخلفياتهم الاقتصادية والاجتماعية، المشاركة في عمليات اتخاذ القرار بما يحقق مبادئ الديمقراطية، المساواة بحيث يتم ضمان التزام شركاء التنمية بأداء أدوارهم بطريقة مرضية تتسم بالشفافية المطلوبة.

وفي إطار العقد الاجتماعي الجديد توجد مسئوليات محددة للشركاء الأربعة لتحقيق أهداف العقد، الحكومة، ومنظمات المجتمع المدني وقطاع الأعمال الخاص والمواطنون، وقطاع الأعمال الخاص والمواطنون. وفي هذا الإطار فإن صمم التزام أو غياب أي من هؤلاء الشركاء الأربعة يؤدي بالضرورة إلى فشل هذا العقد.

وقد قام المركز بتشكيل (١١) مجموعة عمل متخصصة في المجالات التالية: مكافحة الفقر، الصحة، محو الأمية، التدريب المهني، تطوير التعليم الأساسي، المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الزراعة، والري، الصرف الصحي والياه، الإسكان وتنمية المناطق، البيئة وتدوير المخلفات، الحكم الجيد.

وقد شارك الجهاز في مجموعة العمل الخاصة "بالحكم الجيد" والتي تتلخص مهمتها في:

١. مكافحة الفساد، (مراجعة الأثر التشريعية والإدارية ذات الصلة بمكافحة الفساد كذلك مراجعة عمل أداء بعض الجهات الرقابية ودراسة الفساد المرتبط بالنظام القضائي وتقديم الخدمات للمواطنين).
٢. مكافحة الفقر، (تحليل السياسات العامة وما يتصل بها من تخصيص موارد لمصحح لاحتياجات المواطنين بصفة عامة والفقراء بصفة خاصة ورصد ومتابعة نوايا الحكومة والجهود المبذولة في سبيل تحقيق التنمية الاجتماعية).

أخبار متفرقة عن (المجلس القومي للمرأة)

■ عقد المجلس القومي للمرأة "إجتماعاً لدراسة السيدة / سوزان مبارك كاتبة جهود المجلس لتفعيل مبادرة خلق أوضاع استهلاكية رشيدة لمواجهة الغلاء في الأسماك وقد بدأت الحملة القومية التي يتبناها المجلس بحلول شهر رمضان من مطلق أن المرأة هي المسؤولة عن استهلاك الغذاء وصحة الأسرة إلى جانب الاستخدام الأمثل للمساهمة الاجتماعية لضمان وصولها إلى المحتاجين.

وتأتي هذه الحملة القومية التي يتبناها المجلس والتنسيق مع كافة الأطراف الفاعلة في المجتمع المصري وذلك من مطلق أن المرأة هي مسؤولة عن استهلاك الأسرة من الغذاء وصحة وأفراد أسرتها ودعوة إلى الوسطية والاعتدال في الاستهلاك من ناحية وتحقيق المزيد من التكافل الاجتماعي من ناحية أخرى إلى جانب العمل على استهلاك الأمثل للمشتريات والمساهمة الاجتماعية لضمان وصولها إلى المحتاجين إليها.

وتتعلق هذه الحملة بقضية صارت في صدارة اهتمام الأسر المصرية وفي قضية الغلاء وارتفاع الأسعار بصفة عامة وأسعار السلع الغذائية بوجه خاص.

■ موفقات صرف النفقة في مقدمة شكاوى النساء، أعلن "مكتب شكاوى المرأة" بالمجلس القومي للمرأة تقريراً أصدره ويصف الشكاوى التي تلقتها في الفترة من ١ سبتمبر ٢٠٠٧ حتى ٣٠ يوليو ٢٠٠٨ حيث جاءت شكاوى الأحوال الشخصية في مقدمة الشكاوى التي تلقتها كافة فروع المكتب بالمحافظات والمكتب الرئيس بالقاهرة.

في البيان التحليلي الذي أصدره المكتب لضع من واقع الشكاوى الواردة وجود بعض الملاحظات العامة التي تحول دون حصول المرأة على حقوقها في الأحوال الشخصية وتتمثل في:

- (١) رفض تلك نادر صرف النفقات المئوية بالصفة التنفيذية في عقود إقراض مكاتب تسوية المنازعات بمحاكم الأسرة.
- (٢) تعارض قرار رفع إيفاء رسوم التوثيق العقاري مع سياسة التخفيف الواردة بقانون محكمة الأسرة.
- (٣) عدم تفعيل لائحة المادة ١٦ من القانون لسنة ٢٠٠٠ والتي تلزم القاضي برفض نفقة مؤجلة في مدة أقصاها أسبوعان من تاريخ رفع الدعوى على أن تصمم بعد ذلك من الحكم النهائي.
- (٤) عدم تفعيل تطبيق عقوبة الحبس المطلق إذا امتنع عن توثيق الطلاق خلال ثلاثين يوماً.

■ وافق المجلس القومي للمرأة على عقد مؤتمره السنوي القادم في عام ٢٠٠٩ تحت عنوان "المرأة والقيادة" وسيكون هذه المؤتمر على مستوى دولي لتحقيق التفاعل مع العالم الخارجي وعرض الجهد الذي يقوم به المجلس في هذا الشأن علماً بأن المجلس قد عقد مؤتمره هذا العام تحت عنوان "المرأة المصرية في مواقع القيادة" وقد عقد هذا المؤتمر لامركزياً على مستوى فروع المجلس بالمحافظات رغبة في التعرف على نسبة تواجد المرأة في مواقع القيادة بكل محافظة مما يساعد على رسم خطة يتبناها المجلس بتحقيق إنجازات المرأة والتصدية لشكائهن. وقد ناقشت لجنة المحافظات بالمجلس برئاسة الدكتور محمود شريف مقبر اللجنة محاور ومخرجات المؤتمر الثامن للمجلس والذي عقد في مارس ٢٠٠٨. وقد تضمنت المحاور:

- المرأة في مواقع القيادة في القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، وفي منظمات المجتمع المدني وفي الحياة السياسية.
- وقد تم مناقشة كل محور من خلال عدة عناصر هي: الوضع الراهن، المقومات التي تساعد على مشاركتها المرأة في مواقع القيادة، والمحفزات التي تحول دون مشاركتها والرؤية المستقبلية كذلك خالص كل محافظة ورصد الواقع وتحليله.
- كما ناقشت اللجنة إنشاء قاعدة بيانات للمرأة في مواقع القيادة بالمحافظات بشكل عام ورصد الواقع وتحليله.

السليبات الاخلاقية للمتعاملين في الخدمات الجماهيرية

■ تشخيص الوضع الراهن بشأن
الاتصال بين المواطنين والموظفين
بالوحدات الإدارية للجهاز الحكومي .
■ تحليل الوضع الراهن وإستنباط
المؤشرات

■ محاولة إستمرار تحقيق الترابط
بين الموظفين والمتعاملين مع الجهاز
الحكومي مع مراعاة تحقيق مبدأ
المشاركة في صنع القرار .

■ إيجاد نظام مقترح للارتقاء أو
تطوير أسلوب أداء العمل .

نتائج دراسة المشكلة

١ . استمرار انتشار السلوكيات السلبية
في أداء مقدمي الخدمات الجماهيرية
نذكر أهمها على النحو التالي :
١/١ الحصول على الخدمة من الباب
الخلفى أسرع من الحصول عليها من
الشباك الأمامى .

٢/١ المواطن ليس أمامه بديل آخر
في حالة تعنت بعض مقدمي الخدمة .
٣/١ كثيراً ما يتردد بين مقدمي
الخدمة أن إرضاء المواطن غاية لا تدرك
لنأكد استحالة الوصول إلى إرضاء
المواطنين عن خدماتهم إضافة إلى أنها
زريعة لعدم السعى للوصول إلى هذا
الهدف .

٤/١ كثيراً ما نطلب من مقدم
الخدمة أن يتسم وهو يعانى من المكان
الذى يعمل فيه .

٥/١ كثيراً ما يتردد على قدر
أموالهم أو قلوبهم لتبرير عدم الحماس
في أداء الخدمة والمتمثل في تقاعسه عن
أداء الخدمة أو تحايله عليها بتقليل
جهده ، أو يفلق الشباك قبل موعده أو
ترك مكانه أو الانشغال مع زملائه
بالحديث والمزاح أو التباطؤ في الحركة
والعمل .

٦ . استمرار وجود صعوبات في
الاتصال بين الموظفين والمتعاملين مع
الجهاز الحكومي لأسباب وحدت الإدارة
المحلية نتيجة لعدة أسباب منها :

١/٢ انتشار بعض السلوكيات
الأخلاقية في سلوك بعض العاملين في
وحدات الإدارة المحلية وعلى الأخص
السلبيات التالية : قبول الهدايا /
العمولات / الرشوة / المحسوبية /
استغلال المال العام / الإسراف في
استخدام المستلزمات / سوء استعمال
السلطة / عدم احترام وقت العمل /
إفشاء أسرار العمل .

٢/٢ عدم تناسب الجزاء المردع مع
هذه السلبيات المشار إليها مما يشجع
الأخرين في التفكير للدخول لدائرة

٤/٥ نشأة ضغوط نفسية غير مبررة
على الموظف العمومي قد تدفعه إلى
سلوك يتعارض مع مقتضى الواجب
الوظيفي .

٥/٥ تزايد فرص المجاملة والوساطة
في إنجاز الأعمال بما يتعارض مع
القواعد والنظم الواجب اتباعها .

■ **تجاه نظام مقترح للارتقاء أو
تطوير أسلوب أداء العمل .**

يتحدد هذا النظام المقترح في عدد
من الخطوات نذكر أهمها على النحو
التالى .

١ . **الحقائق التى تبين عليها
الخدمة المتميزة :**

١/١ أن المواطن يمثل النواة
الحقيقية لكل تقدم وازدهار داخل
المجتمع المصرى ومن حقه أن يحصل
على ما يحتاج إليه من خدمات تسهل
له المعيشة وتدعم له الإحساس بالولاء
والانتماء .

٢/١ أن جميع المواطنين متساوون
في حقهم للحصول على الخدمة .

٣/١ أن تقديم الخدمة للأخرين
يحتوى على نقاط عديدة يلتقى فيها
مقدم الخدمة مع طالبها . وهذه
النقاط يجب أن تتسم جميعا بالكفاءة
والصدق ولا تعترض الخدمة ولم تصل
إلى مستحقيها على الوجه الأكمل .

٢ . **مبادئ تطوير الخدمة
الجماهيرية للمواطن (بسبب**

الاتصال بين المستفيد وموديها)
١/٢ رصد لحظات الصدى (٣/١) في
كل خدمة تقدمه للجمهور .

٢/٢ تسهيلات أداء هذه الخدمة إلى
الحد الأدنى .

٣/٢ تطوير أداء هذه الخدمة

السلبيات الأخلاقية .
٣ . تراكم ظاهرة السلوكيات

الأخلاقية السلبية على المستوى
الفردى وتحولها إلى ظاهرة متفشية
في المنظمة ككل مما يصعب من مهمة
إصلاحها لأنه سيصبح سلوكا متعارفا
عليه داخل المنظمة ، وبدلا من أن
يقاومه الضمير المأم بالسلوك
سيتماضى عنه بل وسيعمل على
حمايته أو مجازاته ، وبدلا من أن
يكون لدى المنظمة دليل للسلوك
الأخلاقي يحكم تصرفات العاملين
فيها سيصبح لديها دليل للسلوك
الأخلاقي .

٤ . وجود قصور في الحوافز المالية
أو المادية أو المعنوية تجاه العاملين
مقدمي الخدمات الجماهيرية الملتزمين
في أداء أعمالهم بصدق وأمانة المتفانين
في أداء أعمالهم ... الخ .

٥ . استمرار اتصال العاملين مع
موظفى الجهاز الحكومي لاستفسارهم
عن ماهية الخطوات الإجرائية وكيفية
استيفاء الأوراق وكذا تسليم المستندات
مما قد يقترب عليه في كثير من
الأحيان عدة أحداث نذكر أهمها على
النحو التالى :

١/٥ استمرار التعطيل غير المبرر
للمواطن وضياح وقته .

٢/٥ استمرار وجود الازدحام غير
المبرر في الوحدات الحكومية بسبب
تكرار رحلات التردد غير الضرورية بين
محال الإقامة والوحدات الحكومية .

٣/٥ تعطيل الموظف عن التركيز في
ممارسة عمله بسبب كثرة المترددين
وكثرة استفساراتهم وربما كثرة
إحراجهم .

بصورة مستمرة أخذين في الاعتبار وجهة نظر متلقي الخدمة لا وجهة نظر مقدمها .

٣ . يهدف النظام المقترح إلى إتمام إنهاء معاملات ومصالح المتعاملين مع الوحدات الحكومية المقدمة للخدمات وذلك دون الحاجة للاتصال المتكرر والمواجهة المباشرة بين صاحب المصلحة والموظف الحكومي القائم بإيضاء المعاملة ، وبذلك تقل فرص التسلبيات العديدة .

٤ . لا يتطلب النظام المقترح بالضرورة أية تعديلات تشريعية ، ولا أية نفقات مالية إضافية خارج الاعتماد العادي في موازنة أية جهة وإنما يتطلب :

١/ إيمان القيادة العليا في الجهة الخدمية بجدوى النظام وقابليته للتطبيق ومساندتها الكاملة له .

٢/ الالتزام الكامل بالتطبيق منذ البداية حتى لا تفتح أبواب خلفية تؤدي إلى فشل النظام .

٣/٤ حسن اختيار المسئول عن الاتصال مع الجمهور ومتابعته وظيفيا وسلوكيا .

٤/٤ تطبيق الضوابط الإدارية على العمل بكل دقة .

٥/٤ المراجعة المستمرة لنظم العمل بهدف التيسير المستمر .

٥ . يقترح أن يناط بكل جهة حكومية وضع نظام بظهور أساليب العمل بها وتقديم خدماتها مرعية في ذلك الحد من المواجهة للجمهور مع العاملين فيها ، وذلك وفقا لما يلي .

١/٥ بالنسبة للجهة مقدمة الخدمة :

(أ) الخطوات الإجرائية :

١ أن تراجع الجهة خطوات تقديم الخدمة لتبسيطها .

٢ أن توثق الجهة هذه الخطوات في دليل يعرف بدليل الخدمات الجماهيرية .

٣ يحظر على جمهور المتعاملين الدخول إلى الإدارات لتتابعة طلباتهم .

٤ أن يتقدم المواطن بطلبه إلى الشخص المسئول ليكون هو عنصر الاتصال الوحيد .

٥ بينه وبين الجهة ذات الشأن .

٦ أن يراجع المسئول الطلب ويتأكد من استيفائه للمتطلبات الأساسية .

٧ أن يتم تحويل الطلب إلى الإدارة المختصة .

٨ تخصيص خط تليفون أو أكثر للاتصال مع المتعاملين بصورة ميسرة .

٩ أن يراعى تسكين المسئول عن الاتصال مع الجمهور في أقرب قاعة بالمدخل الرئيسي للجهة .

(ب) يشترط في المسئول عن استقبال الطلبات مايلي :

١ أن يكون بمستوى وظيفي مناسب يسمح له بتقدير المسئولية .

٢ أن يكون ملما بإلزاما أساسيا بالإجراءات .

٣ أن يكون حسن السمعة والسلوك .

ج . يتم القياس الدوري لمستوى إنجاز المعاملات والتحفيز المناسب لذلك .

٢/٥ بالنسبة للجمهور :

(أ) الاهتمام بتثقيف الجماهير وتوعيتها بأهمية تلك الخدمات وتقدير أجهزة الإدارة التي تيسر حصولهم عليها .

(ب) أن تتضمن اللوائح كلما أمكن النص على أنه إذا لم تنفذ الخدمة في الموعد المحدد يمول المواطن طالب الخدمة من الجهة عن الضرر الذي أصابه وفقا لشروط وضوابط لألحة العمل .

(ج) أن يوضع في مكان بارز بكل جهة تتعامل مع الجمهور صندوق للشكاوى ، كما يمكن الإعلان عن رقم التليفون لإبلاغ الشكاوى .

٣/٥ بالنسبة لدور الإعلام :

(أ) لوسائل الإعلام المسؤومة والقسرة والمرئية دورها الإيجابي في هذا التثقيف والإرشاد لبيان كيفية التعامل مع الموظفين بالاحترام المتبادل الذي ينمي الشعور بالاعتزاز بالمواطنة بين أجهزة الدولة والمواطنين .

(ب) التوعية بضرورة إبلاغ الجهات المختصة بأية محاولة غير مشروعية من قبل الموظف العام .

(ج) أن تقوم وسائل الإعلام بدور فعال في إعداد برامج ثابتة إعطاء البيانات والمعلومات اللازمة لتوضيح كافة الإجراءات لطالبي الخدمة .

(د) أن تتضمن البرامج الإعلامية توعية الموظف لثقل أقصى جهده في جميع أوقات العمل الرسمي لإنجاز واجباته ومسئوليته وحل مشاكل الجماهير في ظل احترام القوانين .

٦ . يحقق هذا النظام مايلي :

١/٦ تقليل فرص الانحراف والابتزاز والقرح .

٢/٦ إنجاز المعاملات ببسر ودون تأخر .

٣/٦ تقليل التزاحم في أماكن

العمل .

٤/٦ تحسين العلاقة بين المواطن وأجهزة الحكومة .

٥/٦ تأكيد مبدأ أن الجهاز الحكومي في خدمة المواطنين .

المراجع

الكتب الدورية :

١ . الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، كتاب دوري رقم (٤١) بشأن إعداد أدلة إرشادية .

٢ . الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، كتاب دوري رقم (٤١) للخدمات الجماهيرية ، ١٩٨٨ ،

٣ . الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، كتاب دوري رقم (٢٤) بشأن مكاتب خدمة المواطنين .

١/٣ . عبد الرحمن توفيق ، أفكار لكسر الإطار حتى لا يبقى الحال على ما هو عليه (القاهرة : مركز الخبرات المهنية للإدارة ميك . ٢٠٠٢) .

٤ . صلاح الدين زكي ، مذكرات في تبسيط الإجراءات وتحسين العمل ، ١٩٨٤ ،

٥ . محمد سعيد أحمد ، التنظيم وتطوير أساليب العمل ، النظريات والاتجاهات الحديثة (القاهرة : ١٩٧١) .

٦ . رئاسة الجمهورية : تقرير المجلس القومي للخدمات والتنمية الاجتماعية (القاهرة : المجلس القومي للمختصة ، الدورة الثامنة عشر ، ١٩٩٧ / ١٩٩٨)

الدورات

٧ . جمال سيد عبد الوهاب ، حوار مع الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، مجلة التنمية الإدارية ، السنة السابعة والعشرين ،

(القاهرة : الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، العدد ١١٣ ، ٢٠٠٦) .

٨ . سيد السيد صبري عبد السيد ، تبسيط العمل بالانظمة الخدمية . رؤية جديدة ، مجلة التنمية الإدارية ، السنة الخامسة عشر (القاهرة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، العدد ٥٥ ، ١٩٩٢) .

٩ . فائقة صميت السيسى ، نحو تطوير نظام تقديم الخدمات الحكومية ، مجلة التنمية الإدارية ، السنة السادسة عشر (القاهرة : الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، العدد ١١٤ ، ١٩٩٤) .

١٠ . مصطفى صادق درويش : قطاع كامل للجهاز سمته المساهمة في تطوير الخدمات الجماهيرية ، مجلة التنمية الإدارية ، السنة العاشرة (القاهرة : الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، العدد ٤١ ، ١٩٨٨) .



شركة سيدى كير للبتروكيماويات

«سيدبك»

درة صناعات البتروكيماويات فى مصر

معظم هذه التفاعلات طاردة للحرارة والبعض الآخر يتم في درجات حرارة مرتفعة الأمر الذي يجعل عمليات التبريد عليها دور كبير في المحافظة علي ظروف التفاعلات ومنع تراكم الحرارة الناتجة عن تلك التفاعلات. ويكون التبريد عادة أما بالمياه أو الهواء ويتميز التبريد بالمياه هو الأكثر شيوعاً لرخيصه وسهولة تداوله.. وتتم عملية التبريد من خلال منظومة تسمى دائرة التبريد ويوجد منها ثلاثة أنواع:

Once through system
Closed cooling system
open cooling system

السلامة والبيئة

تحرص الشركة على سلامة وأمن العاملين وذلك بتطبيق أحدث الأنظمة الإدارية في مجال السلامة فقد حصلت الشركة على شهادات الأيزو مرتين متتاليتين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٦ كما أوضحت كافة المراجعات الاهتمام بالالتزامات الخاصة بالسلامة من خلال قياس معدلات التكرار لإصابات العمل وتدريب الكوادر ووضع خطط الطوارئ والبرامج الوقائية وتنظيم المخاطر ولقاء لظروف العمل إن دور الريادة لشركة سيدبك في المجال الصناعي والإنتاجي لم يقل من اهتمامها بالنواحي الاجتماعية والإنسانية فكان لإدارة الشركة رؤية واضحة وهى الارتقاء بسكان القرى المجاورة والوقوف جنباً إلى جنب مع ذوى الاحتياجات الخاصة مراعية في ذلك البعد الاجتماعى فلم تهمل الدور الاجتماعى للعاملين باعتبار العنصر البشرى هو الركيزة الأساسية للإنتاج فجاه اهتمام إدارة الشركة بالدورات التدريبية عالمياً ومحلياً والمساعدة علي تطبيق أحدث التقنيات من خلال برامج علمية ومحلية تهدف إلى الارتقاء بصناعة البتروكيماويات في مصر إن كل ما تقدم من عوامل مساعدة لظهور أحدث قلعة لصناعة البتروكيماويات في مصر إلا وهى شركة سيدى كير للبتروكيماويات.

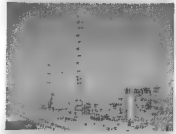
لا شك أن منظومة العمل في شركة سيدبك قامت وفق فعاليات متطورة راعت في المقام الأول الاهتمام بالعنصر البشرى مما أدى أن يكون المنتج النهائي قادراً على المنافسة في الأسواق العالمية ووضعت صناعة البتروكيماويات علي الخريطة المصرية من خلال أدوات انتاجية علي أعلى مستوى ولم يات هذا النجاح من فراغ بل هو حصيلة جهد الكوادر الشابة المدربة علي استغلال التقنيات العالية والاستفادة بالتكنولوجيا المتطورة لتقديم أفضل السبل للإنتاج المتميز في ظل الجمع بين حماس الشباب وخبرة المتخصصين في صناعة البتروكيماويات وقد كان الاهتمام البالغ بسلامة البيئة المحيطة من أهم أولويات العمل بشركة سيدبك حيث تمت مراعاة كافة الأكواد المستخدمة عالمياً والقواعد الدولية للحفاظ علي البيئة مستخدمين في ذلك شعار نحو بيئة سليمة آمنة.

المعامل والبحوث

تتكون معامل مراقبة الجودة علي البولى إيثيلين من أربعة معامل أساسية وهى معمل الغازات - معمل الكيماويات والعامل المساعد - معمل الخواص الطبيعية والميكانيكية - معمل التطبيقات علي المنتج النهائي وقد حرصت الشركة علي اقتناء وتوفير الأجهزة والمعدات العملية الحديثة لاستخدامها في

١ - مراقبة الجودة للتأكد من مطابقة المنتج النهائي للمواصفات القياسية والعالمية
٢ - أغراض البحث العلمى لمواكبة التطور في صناعة البتروكيماويات
٣ - مساعد عملاء الشركة في دراسة وحل بعض المشكلات التي تصادفهم في العمليات التحويلية المختلفة
المرافق والتسهيلات

تعتبر عمليات التبريد فى صناعة البتروكيماويات هى الشريان الحيوى الرئيسى لهذه الصناعة الهامة وذلك نظراً لأن جميع التفاعلات الكيميائية تحتاج إلى ظروف خاصة فى الضغط ودرجة الحرارة علاوة علي أن



المسئولية وما يترتب عليها من تعويض



■ إعلد: عبد الحاق وهبة مصطفى

مدير عام الجواز

ومراقبته وإدارته

كألاً : المسئولية التأديبية ،

وهي التي تتعلق بخروج العامل على مقتضى الواجب الوظيفي أو إتيانه بأفعال تمثل انحرافاً عن السلوك القويم التي تتصلها الوظيفة العامة

وقد نص قانون العاملين المدنيين بالدولة (١٩٧٨/١٧) على أنه كل عامل يخرج على مقتضى أعمال وظيفته أو إتيان بأفعال من شأنها الإخلال بكرامة وظيفته يحارر تأديبياً فالجزاء التأديبي هو عقوبة تفس الموظف في حياته الوظيفية سواء بالنقص من مزاياها المادية) الخصم من المرتب مثلاً أو بإبقائه عن العمل مؤقتة أو إنهاء خدمته وغير ذلك الجزاءات التي توقع على العامل ،

والجزاء التأديبية غير واردة على سبيل الحصر ولم يحدد لها حد ادنى وجد أقصى مثلاً هو الحال في قانون العقوبات

رابعاً : المسئولية الادبية أو المسئولية الأخلاقية

هي التي تتعلق بعلاقة الإنسان بربه فالإنسان يمكن أن يخطئ في حق ربه بعدم إتباع أوامره واجتتاب نواهيه

أو علاقته بنفسه

والإنسان يمكن أن يخطئ في حق نفسه ، فلم ينهها عن شيها أو لم يعرف لنفسه حقها هواناً بها

أو علاقته بغيره :

فالإنسان يمكن أن يخطئ في حق زميل له أو جار له في مخالفة واجب أخلاقي (لم يشاركه في الأفعال أو الأحرار)

وسما تقدم يتبين أن هناك فرقاً بين المسئولية المدنية والمسئولية الادبية يمكن أن نلخصه فيما يلي -

أن المسئولية الادبية أوسع نطاقاً من المسئولية المدنية فالمسئولية المدنية تتعلق بعلاقة الإنسان بغيره أما المسئولية الادبية فتتعلق بعلاقة الإنسان بغيره ونفسه وربه

المسئولية المدنية تقتضي أن يكون المضرور شخصاً غير الشخص الذي تسبب في أحداث الضرر

وكن المسئولية الادبية يكون الإنسان المضرور هو نفس الإنسان الذي أخطأ

أن المسئولية المدنية هي رد فعل لمخالفة واجب قانوني أما المسئولية الادبية فهي رد فعل لمخالفة واجب أخلاقي ويكون الجزاء منحصراً في تأديب المصمر أو إسترجاع الواسط الإجتماعي لسلوكه

خامساً : المسئولية الإدارية : (مسئولية الدولة عن أعمالها المادية) من المعلوم أن الدولة تمارس نشاطها عن طريق سلطات ثلاث:

■ السلطة التشريعية : وهي التي تتولى من القوانين والتشريعات

■ السلطة التنفيذية : وهي التي تتولى مهمة تنفيذ هذه القوانين

■ السلطة القضائية : وهي التي تتولى الفصل في المنازعات الناشئة عن تنفيذ القوانين

وبعد تدخل الدولة في مجالات النشاط الاقتصادي والإجتماعي ، وظهر من المجالات في العصر الحديث أصبحت الدولة مسؤولة عن بعض نشاطاتها ، ولكن ما هي حدود المسئولية لها ؟ أو بمعنى آخر ما

كلمة المسئولية

كلمة المسئولية - تتلحق قانوناً على الالتزام بإصلاح خطأ وقع على الغير طبقاً لقانون ،

ولا يمكن اعتبار الشخص مسئولاً إلا إذا تسبب في حدوث الضرر للغير -

إما بفعله هو شخصياً

• أو بفعل من يمال عنهم

• أو بفعل شيء تحت حراسته

على أن تكون هناك علاقة سببية بين هذا الفعل الخاطئ وبين الضرر الذي وقع على الغير ،

أنواع المسئولية -

توجد عدة أنواع من المسئولية مثل -

• المسئولية الجنائية

• المسئولية المدنية

• المسئولية التأديبية

• المسئولية الادبية

• المسئولية الإدارية

وستناول هذه الأنواع بشيء من التفصيل

أولاً : المسئولية الجنائية -

وتتعلق بتعويض شخص ارتكب فعلاً من الأفعال التي جرمها قانون العقوبات أو القوانين الأخرى الخاصة بالمملكة له مثل : قانون المخدرات - قانون التسول والإختباء وعندها لها جزاء معين فلا جريمة ولا عقوبة إلا بنص جميع الجرائم الجنائية وردت على سبيل الحصر ، كما أن العقوبات المقررة لها محددة أيضاً في حديثها الأدنى والأقصى لكل جريمة ، ولا يجوز الحكم بأكثر من الحد الأقصى أو أقل من الحد الأدنى ، فسر لها باستثناء الظروف الخفيفة للعقوبة فيما يطلق عليه الأعداء القانونية ،

ثانياً : المسئولية المدنية -

المسئولية في القانون المدني تتعلق بإرتكاب خطأ سبب ضرراً للغير ويجب تعويض المضرور من هذه الأضرار التي لحقت به ،

هناك قانون ينص على أن كل خطأ سبب ضرر للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض ، كما أشار القانون أيضاً في المادة ١٧٦ منه إلى أنه " حارس الحيوان ولو لم يكن مالكا له مسئول عما يحدثه الحيوان من ضرر ولو ضل الحيوان أو تسرب ، ما لم يثبت الحارس أن وقوع الحادث كان بسبب

أجنبي لا يد له فيه "

كما نص في المادة ١٧٧ أنه " حارس البناء ولو لم يكن مالكا له مسئول عما يحدثه البناء من ضرر ولو كان إنهزاماً جزئياً مالم يثبت أن الحادث لا يرجع سببه إلى إهمال في الصيانة أو قدم في البناء أو عيب فيه "

ونص في المادة ١٧٨ أنه " كل من تولى حراسة أشياء تتطلب حراستها عناية خاصة أو حراسة آلات ميكانيكية يكون مسئولاً عما تحدثه هذه الأشياء من ضرر ما لم يثبت أن وقوع الضرر كان بسبب

أجنبي لا يد له فيه "

الأشياء التي تتطلب حراستها عناية خاصة إما أن تكون راجعة إلى طبيعتها مثل الأدوات - المواد الكيميائية - المرفقات - السكاكين -

السيوف وإما أن تكون راجعة إلى ظروفها وملابساتها

فعود البناء وهي على الأرض ليست خطرة ، ولكن عند استخدامها في البناء تتطلب عناية خاصة

والسيارة مثلاً في وضعها الساكن ليست خطرة ، ولكن والوفها في عرض الطريق لئلا يمكن أن يتولد إصطدام الغير بها فإنها تصبح خطرة وهكذا

وكذا الحال في الآلات الميكانيكية وهي التي تتحرك بمحرك ذاتي مثل السيارة والباخرة والطائرة والمعدات الزراعية والأسلحة الآلية

المسعود بالحوادث هنا : هو من يكون له حق إستعمال الشيء

هي الأعمال التي لا تسأل عنها الدولة والأعمال التي تسأل عنها ؟
هـ الأعمال التي لا تسأل عنها الدولة هي :

- عدم مسؤولية الدولة عن أعمال السيادة
- ينص قانون مجلس الدولة الحالي رقم ١٧٧/٤٧ على عدم اختصاص مجلس الدولة بالنظر في أعمال السيادة وأعمال السيادة هي الأعمال التي تصدر عن الحكومة باعتبارها سلطة حكم مثل -
- قرار رئيس الجمهورية بإعلان حالة الطوارئ
- القرارات المتعلقة بالحرب
- قرار رئيس الجمهورية بتدعوة الناخبين للإستفتاء
- التصالح مع دولة أو قطع العلاقات مع دولة أخرى
- أما الأعمال التي تصدر عن الحكومة باعتبارها سلطة إدارة فإن الدولة تكون مسؤولة عنها

مثل -

■ قرارات رئيس الجمهورية بإحالة الموظفين العموميين إلى المعاش أو فصلهم من غير الطريق التأديبي

■ القرار الصادر بهم منزل

■ عدم مسؤولية الدولة عن أعمال السلطة التشريعية

■ لا تسأل الدولة عن أعمال السلطة التشريعية ولا اختصاصها مثل الدستور - القوانين - التصرفات التي أوجب الدستور عرضها على مجلس الشعب كبرام المعاهدات والقرص

■ أما قرارات رئيس مجلس الشعب الخاصة بتعيين وترقية ومجازاة العاملين بمجلس الشعب فهي قرارات إدارية تخضع للمسئولة

■ عدم مسؤولية الدولة عن أعمال السلطة القضائية :

ولا تسأل الدولة عن أعمال السلطة لأقصانية

■ فعلا أو صدر حكم ضد شخص ثم ثبت بعد مرور مدة زمنية أنه بريء فهل يجوز لهذا المتضرر أن يخاصم الدولة بسبب هذا الحكم الذي صدر ضده

■ الإجابة لا يجوز له ذلك فلا تسأل الدولة عن أعمال السلطة القضائية التي منحت هذا الاختصاص في الفصل بين المداخلات وكذا لا تسأل الدولة عن أعمال النيابة العامة في القبض والتفتيش والحبس الاحتياطي

■ أما الأعمال الأخرى التي يقوم بها أعضاء الهيئة القضائية باعتبارهم رؤساء إداريين لمعاملين بالحكم مثل ترقيتهم وتعيينهم ومجازاتهم فهي من قبيل القرارات الإدارية العادية التي يجوز الطعن فيها وتساؤل عنها جهة الإدارة

٢ - الأعمال التي تسأل عنها الدولة (مسؤولية الدولة عن أعمالها الإدارية)

الدولة شخص اعتباري لها كيان مستقل عن كيان الشخص الطبيعي ومسئولية الإدارة أو الدولة هي مسؤولية عن فعل الغير الممثل في العاملين فيها فالخطأ لا يكون إلا إنساناً وينسب الخطأ في هذه الحالة للمرفق في مجموعة من أعمال والواجب وأصناف إدارية وهو ما يعرف قانوناً تحت عنوان "الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي" وقد انتهت أحكام المحكمة الإدارية العليا وحكمته النقض إلى أن أساس مسؤولية الدولة عن نشاطها الإداري هو الخطأ فالدولة تكون مسؤولة بسبب خطأ ارتكبه شخص آخر تابع لها ، فإذا ما أصاب الإنسان عما أصابه من جراء خطأ الإدارة وجب عليه أن تعوز هذا الإنسان عما أصابه من ضرر وهو ما يعرف قانوناً بمسئولية المتبوع عن أعمال تابعه ، متى تنفذ مسؤولية الدولة (المتبوع) عن أعمال تابعه (الموظف) هناك شروط ثلاثة يجب توافرها لإنقاذ مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعة وهذه الشروط هي :

- ١ - أن يكون هناك علاقة تبعية بين المرفق والموظف الذي ارتكب الفعل الصادر
- ٢ - أن يكون هناك خطأ ارتكبه الموظف (التابع)
- ٣ - أن يكون الخطأ الذي ارتكبه الموظف وقت تأديبه وطبقته أو بمساعيها

وهذه الشروط الثلاثة تسوقنا إلى الوقوف على أركان المسؤولية الإدارية والتي تنحصر في ثلاثة أركان وهي :

- ١ - الخطأ
 - ٢ - الضرر
 - ٣ - علاقة السببية
- أولاً - الخطأ
- فالخطأ هو الإخلال بواجب قانوني سابق ، والواجب القانوني يتطلب بذل غاية خاصة والالتزام بالسلوك المألوف فإذا انحرف عن هذا

السلوك كان مرتكباً لخطأ يستوجب المسؤولية .

ثانياً - الضرر

الضرر وهو الأذى الذي يقع على شخص نتيجة فعل الغير الخاصه والذي يستحق معه التعويض

ويشترط في الضرر الذي يستوجب التعويض ما يلي :

- أن يكون الضرر مباشر أو نتيجة طبيعية لعمل من ارتكب الخطأ
- فالضرر غير المباشر لا يتحملة مرتكب الخطأ "مثال" الضرر المباشر عن جرح أو عرقه يتحملة مرتكب الخطأ أما الضرر الناتج عن إهمال المضرور في علاج نفسه فهو ضرر غير مباشر يتحملة المضرور نفسه

■ أن يكون الضرر قد أخل بمركز يحميه القانون : (مركز مشروع) فانقائنا لا يحسم العلاقة غير المشروعة بين رجل وإمرأة فالقضاء يشير إلى عدم أحقية الخليل للتعويض بوفاء خليلها لأن الضرر الذي أصابها لم يخل بحق مشروع يحميه القانون

■ أن يكون الضرر محقق الوقوع (وذلك حتى يمكن التعويض عنه) ويستوى أن يكون الضرر قد وقع فعلاً أم سيقع مستقبلاً فالهم أن يكون محتملاً أو محقق الوقوع ، فالضرر المحقق : الضرر الذي يصيب طعلاً بحزب يعمه عن ممارسة مهنته في المستقبل والضرر المحتمل الذي قد يقع : وقد لا يقع أن يحدث شخص أضراره خلافاً في منزله هذا الخلل ضرر محقق يسأل عنه أما احتمال تدهم المنزل فهو ضرر غير محقق لا يسأل عنه الشخص إلا إذا تحقق فعلاً

ثالثاً - علاقة السببية بين الخطأ والضرر

يعني أن يكون هذا الخطأ قد أدى إلى وقوع الضرر بصمة مباشرة

■ مسؤولية العامل في القانون رقم ١٧٨/٤٧

تنص المادة ٧٨ من هذا القانون على أنه ولا يسأل العامل مديناً إلا عن خطئه المتعمد

ومضاف هذا النص أن المشرع اشترط لكي يسأل العامل في ماله الخاص بالتعويض :

■ أن يكون هناك خطأ نسب إليه وثبت في حقه ارتكابه وثبت خطأ في حق العامل لا يأتي إلا بعد إجراء التحقيق اللازم معه عن طريق الجهة الإدارية أو النيابة الإدارية وأن يكون هذا الخطأ من الأخطاء المستترة بالفهم الذي إستقر عليه قضاء وإفتاء مجلس الدولة وباستقرار الأحكام الصادرة من مجلس الدولة في هذا الشأن يبين أنه يركز على اعتبار الخطأ شخصياً في الأحوال الآتية .

■ إذا كان الخطأ متعمداً الصلة بالمرفق (لا علاقة له بالمرفق)

■ إذا كان الخطأ متعمداً من جانب الموظف (إستهدف به تحقيق مصلحته الشخصية لا المصلحة العامة فمجرد إهمال العامل في واجبات وظيفته دون أن يثبت أنه ابتغى من وراء ذلك التكايف والإصرار بمصالح المرفق فلا يسأل مدنيا عنه

■ إذا كان الخطأ جسيماً سواء قصد به تحقيق مصلحة عامة أم لم يقصد ويكون الخطأ مرفقياً في غير هذه الأحوال

■ والتعويض الذي تقضيه له المحكمة له صور ثلاث هي :

■ إما بإزالة المثل أو دفع مبلغ من المال للمتضرر وتعويضه عما أصابه من ضرر وما فاتته من مكسب

■ وإما أن يعيد الحال إلى ما كان عليه قبل وقوع الفعل الضار

■ وإما أن يكون التعويض أدنياً بحتاً ويعتبر ترضيه للمضرور لمجرد إحساسه بأن أصعب ، فالحكم في حد ذاته يرد إلى المضرور إعتباره - وهناك ما يعرف بالتعويض عن الضرر الأدبي وهو الذي يصيب الشخص في شموه وإحساسه أو يصيبه في الكبر والاعتبار والعرض أو الضرر المتعلق بالمصاف كحصرمان الأب والأم من طفلها وأغلب التقنيات المدنية تجيز التعويض عن الضرر الأدبي ومنها التصام المصري

وخلاصة القول في هذا المرض أن الضرر إذا كان ناشئاً من خطأ شخصي فإن الموظف يتحمل وحده عبء التعويض ولكن إذا حصل المضرور على التعويض من المتبوع (الدولة) فإن الإدارة غالباً ما تستعمل دعوى الرجوع إلى الموظف لتحمل وحده عبء التعويض وإذا كان الضرر ناشئاً من خطأ مرفقي فإن الدولة وحدها تتحمل عبء التعويض وإذا كان الخطأ مشتركاً بين الموظف والإدارة أو لعدم مرافعية الإدارة للموظف فإن التعويض يقسم بين الموظف والإدارة

■ فالإدارة إذا كانت مسؤولة عن خطأ مع الموظف فإنها لا ترجع على الموظف بالكامل وإنما بالنظر الذي يتقبل الخطأ الذي ارتكبه التابع ويتحمل الإدارة ما يقابل خطأها .

حقوق العاملين وواجباتهم والأعمال المحظورة عليهم

العامة طبقاً للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

ويجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها عليه :

١ . أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته ويجوز تكليف العاملين بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت الممنون إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك :

شاققانون أوجب على العامل أن يؤدي واجبات وظيفته بنفسه ولا يخوض فيه غيره أو يحمل أحد مسعله في القسيام بها أو لاختصاص بالعملى شخصى ومن لم لا يجوز التضييى فيه لدا فإن أى تصرف على خلاف ذلك يؤدى إلى بطلان التسمراف والمساءلة التأديبية .

وأن يؤدي بدقة وأمانة ، بمعنى أن يراعى القواعد الفنية اللازمة ليحت الموضوع وأن يتبدل فيه كل طاقته مراعى في ذلك مصلحة الإدارة كما لو كانت مصلحة الخاصة وهو موضوع أكثر اتصالاً بضمير الموظف ويدخل فيها المحافظة على سر المهنة (أن الله يحب

إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) ، - مفهوم الدقة والأمانة يتسع لكثير من الضوابط أي مراعاة القواعد الإدارية والفنية وتوجيهات الرؤساء ومقتضيات الوظيفة والمواعيد المحددة للإنجاز العمل والمبادئ العامة التي تهدف إلى رفع الكفاءة وحسن أداء العمل والتعاون مع الزملاء بإبداء النصح وتبصيرهم (لا يشغ كثرة العمل في التحلل بعد تحرر الدقة والأمانة) .

٢ . أن يحسن معاملته مع الجمهور من إنجاز مصالحه في الوقت المناسب وخاصة بالنسبة للموظفين التي بها اتصال أو احتكاك بالجمهور .

(الشهر العقارى ، الجمعيات التعاونية ، الخزينة) مثال ذلك ، فوت علينا بكرة ياسيد أن يحافظ من كرامة بطريقته طبقاً للعرف العام وأن ، يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب :

المحافظة على مظهره وأن يظهر بمظهر لائق في ملبسه وتصرفه .

(شبيب في الطرفية . ذقن كسيرة . التحدث مع الرؤساء بطريقة غير لائقة . التشويخ .

• المزاح . الهزار . التجمعات والوقوف في الممرات) .

بما أن العاملين يشكلون الطاقة الفعالة أو القوة المحركة للإدارة في القيام بواجبات تجاه المواطنين لذا فإن الإهتمام بطرقهم ووضمان تلك الحقوق يجب أن يعمل الشاغل الأول للقائمين على أمورهم والمختصين برسم مختلف سياساتهم إلا أن تلك الحقوق أو تلك الضمانات إنما تقابلها من ناحية أخرى مجموعة من الالتزامات التي تقع على عاتق هؤلاء الموظفين والعاملين .

بمعنى أن حقوق الموظفين تجاه الإدارة لتقابل حقوق الإدارة تجاه هؤلاء الموظفين ولا يقلل من أى من الطرفين الإخلال بحقوق الطرف الآخر .

فإذا أجلت الإدارة ملا حقوق الموظفين كان لهداء الحق في القعدة لكافة المسن ، كالتفهم إلى السطمة للخدمة ، اللجوء إلى القضاء ، الإضراب إذا كان ممن مخطون ، الخ .

وبالمثل إذا أجل للموظفون حقوق الإدارة والتي تتعمل في مجموعة من الصالحات كان للإدارة بل واجب عليها مسألتهم وتوقع الجزاء عليهم

٤ . الحق في الترقية :

- قضاء مدة بنية معينة ينص عليها القانون (القديمة ، إختيار) .

٥ . الحق في الأجازات :

- ماضية . إعتيادية . مرضى . مراقبة الزوج . السفر .

٦ . حق حماية العامل أثناء تأدية وظيفته ،

- نفس القوانين الجنائية توجه لنصوص خاصة بحماية العامل من أعمال الإعتداء الواقع عليهم أثناء ممارسة الوظيفة .

٧ . حق العامل في ممارسة العمل النقابى ،

(الدخول في الانتخابات والترشيحات) ،

ثانياً ، واجبات العاملين

إذا كان النظام الوظيفى يرتب للعامل حقوقاً ومزايا معينة يتمتع بها أثناء ممارسة وظيفته فإنه يرتب كذلك واجبات على العامل عليه الالتزام بها ومراعاتها وعدم الخروج عليها ولا تعرض للمساءلة التأديبية .

وقد حددت المادة ٧٦ من القانون ٤٧ / ٧٨ واجبات العاملين بقولها .

- الموظفان العامة تكليف للقائمين بها منطها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة



• • • • •

• • • • •

هالاخلال بواجبات الوظيفة بعد إذا عملا يودى إلى إثارة المسؤولية في مواجهة من أتاه أو أقرضه من الموظفين ومطلعه على هذه المسؤولية (المسؤولية التأديبية) شيزا لها من نوعين آخرين من المسؤولية هما المسؤولية الجنائية والمسؤولية المدنية .

لذلك سنتناول فيما يلى حقوق العاملين وواجباتهم والأعمال المحظورة عليهم

أولاً : حقوق العاملين :

القانون حدد للعاملين بعض الحقوق وذلك لمصلحتهم حتى يتمكنوا من أداء وظيفتهم وحتى يأمّنوا على أنفسهم ومن تلك الحقوق :

١ . حقوق مالية ،

وتتمثل في الأجر (المرتب ، الإصانة الاجتماعية ، العلاوات الخاصة ، العلاوات الدورية ، العلاوات التشجيعية ، البدلات ، الصوافر ، الجهود غير العادية ، المكافآت التشجيعية) .

٢ . مزايا عينية ،

وتتمثل لبعض العاملين الذين تتطلب طبيعة عملهم تفسير هذه المزايا بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

ومن أمثلتها . توفير السكن المجانى ، حق الانتفاع بوسائل المواصلات المجانى . توفير الرعاية الصحية والاجتماعية والرياضية .

٣ . مزايا مالية أخرى يتمتع بها العامل مثل ،

- استرداد النفقات التي يتحملها في سبيل أداء أعمال وظيفته مثل (بدل السفر . مصاريف الانتقال للمأموريات

الصالحية) .

- التعويض عن الإختراعات والمصنفات التي يتكدها العامل أثناء تأدية وظيفته .

٤. المحافظة على مواعيد العمل وإتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للوحدة في حالة التغيب أو التأخير عن المواعيد :

٥. فلا يجوز للعامل أن يتقطع عن العمل إلا بأجازة يستحقها ويقترب التفتيش بدون إذن والتأخر عن المواعيد الرسمية لعمل إخلال بواجبات الوظيفة يشترط عليه معاقبته (الأجازات الاعتيادية مسجلة وموافقة مدير عام على الأقل ، الأجازات تكون مسجلة) :

٥. المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها :

- أن يحافظ العامل على ممتلكات
- عدم الإسراف في مستلزمات التشغيل وتكون بالقدر المطلوب

■ (المحافظة على السيارات ، السلاطين ، الحرفيين مما يجوزهم ، الكتبيين ، آلات الكتبية والكمبيوتر)

٦. إبلاغ الجهة التي يعمل بها بمحل إقامة وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير . يجب أن تكون الجهة على اتصال دائم بالعامل حيث يسهل استدعائه أو مخاطبته إذا طلب ذلك :

٧. يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات المتعلقة باللائحة لتأمين سير العمل وتفتيش الخدمة العامة

- فواجب العامل لا يقتصر على قيامه في أداء العمل الموكل به فقط بل يجب أن يتعاون مع زملائه وإسهاله ومروءيته في العمل المطلوب وهذا التعاون مع الزملاء يسو في جانبين :

- عدم إغفاء بيانات أو معلومات عنهم من شأنها أن تؤدي إلى إمكانية تنفيذ العمل على نحو سليم ،

- تقديم مالمية من خبرة تساعد على القيام بالعمل بكفاءة وفعالية فواجب الموظف التعاون مع الجميع في الوحدة الإدارية من أجل تنفيذ الخدمات المطلوبة :

٨. أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسؤولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته :

٩. من أبرز واجبات الموظف العام طاعة رؤسائه وأداء عمله وفق توجيهاتهم وتعليماتهم فالرؤساء لهم من أقدسيهم في الخدمة ما يجعلهم أكثر إدراراً للعمل الوظيفي وواجباته وحاجاته التي يتطلبها حتى يتم على أكمل وجه وبالتالي أكثر قدرة ودراية على مواجهة العمل وحل مشاكله فضلاً عن أنه المسئول الأول عن سير العمل في الوحدة الإدارية التي يرأسها . ويتضمن طاعة الرؤساء واجب آخر هو

احترام الرؤوس لرئيسه بالقدر التي يجب أن يسود بين الرئيس ومروءيته ويستحق العامل الجزاء إذا ثبت أنه إخلال بواجب هذا الاحترام غير أن طاعة الرؤوس لرئيسه لا تقتضي تجريد الرؤوس من شخصيته ووقوفه موقفاً سلبياً فمن حق الرؤوس أن يناقش رؤسائه فيما يصدرونه من أوامر مما يتصل بعمله وأن يقتصر عليهم ما يراه مديراً لصالح العمل والصحة العامة :

ولكن مهما كان من إطلاق سلطة الرئيس فإن هناك بعض القيود التي ترد عليها مثل ، لا يملك الرئيس تكليف أحد مروءيته بارتكاب جريمة جنائية لأن الحظر الذي يفرضه قانون العقوبات موجع إلى الكافة بغض النظر عن أوضاعهم الاجتماعية أو الوظيفية .

أنه يتعين على الرؤوس أن يتخذ أمر رئيسه أو كان الأمر مخالفاً للقانون إذا لم تصل المخالفة إلى حد الوقوع تحت طائلة قانون العقوبات ويكون ذلك بشروط يحددها القانون المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٧ / ٧٨ تنص على أن :

* كل عامل يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً

- لا يسأل العامل مديناً إلا عن خطئه الشخصي ومعنى ذلك :

- أن العامل لا يعفى من الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من مروءيته إذا كان هذا الأمر يحتوي على مخالفة إدارية ،

- وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر (الرئيس) وحده ، والعامل لا يسأل مديناً إلا عن خطئه الشخصي ،

ويتكون الخطأ شخصياً إذا كان الفعل المخالف يكشف عن نزوات مرتكب فيه وعدم تبصره أو قصد النكابة أو الإضرار بالغير وكان الخطأ جسيماً أو يقصد تحقيق مصلحة شخصية له .

وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر (الرئيس) وحده ، والعامل لا يسأل مديناً إلا عن خطئه الشخصي ، ويتكون الخطأ شخصياً إذا كان الفعل المخالف يكشف عن نزوات مرتكب فيه وعدم تبصره أو قصد النكابة أو الإضرار بالغير وكان الخطأ جسيماً أو يقصد تحقيق مصلحة شخصية له .

الأعمال المحظورة على العاملين

تنص المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٧ / ٧٧ على أن :

يحظر على العامل ، مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها

والتعليمات والنشرات المنظمة لتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين التي تصدر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أو الامتثال عن تنفيذها .

٢. مخالفة الأحكام الخاصة بضبطه ، الإقبال على تنفيذ الموالاة العامة .

٣. مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية .

٤. الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك بمسافة مباشرة .

٥. عدم الرد على مناقشات الجهاز المركزي للمحاسبات أو مكاتباته بمسافة عامة أو التأخير في الرد عليها .

٦. عدم موافقة الجهاز المركزي للمحاسبات الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك بمسافة مباشرة .

٧. أن يفرض بأي تصريح أو بيان من أصل وظيفته عن طريق الفحص أو بيان ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرح به بذلك كاتبة من الرئيس المختص .

٨. أن يفرض الأمر التي أطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك .

٩. أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المختصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصياً .

١٠. أن يخالف إجراءات الأمن العام والخاص التي يصدر بها إقرار من السلطة المختصة .

١١. أن يجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر يؤدي بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء واجبات الوظيفية أو كان غير متفق مع مقتضياتها .

١٢. (القانون يقضي بفسر تعيين أي شخص على وظيفة واحدة)

١٣. أن يؤدي إعمالاً للغير بأجر أو مكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بآذن من السلطة المختصة ، ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو مكافأة أعمال القوام أو الصيانة أو الوكالة من الغائبين أو المساعدة القضائية ، وأن يتولى أعمال الحراسة على

لفت النظر هل هو جزاء تأديبي ؟

المؤتمر الإقليمي الثامن لقيادات التدريب والتنمية البشرية

أفضل مبادرات التغيير والتنمية باتجاه المستقبل

عقدت جمعية التدريب والتنمية المؤتمر الإقليمي الثامن لقيادات التدريب والتنمية البشرية تحت عنوان "أفضل مبادرات التغيير والتنمية باتجاه المستقبل" وذلك في الرابع عشر من شهر أكتوبر الماضي وبلدة ثلاثة أيام وأوضح الدكتور عبدالرحمن توفيق رئيس المؤتمر رئيس جمعية التدريب والتنمية بأن المؤتمر تناول الاهتمام المتزايد بتنمية الموارد البشرية بجوانبها المختلفة، كما استعرض لخبرات وتجارب عربية وعالمية في اكتشاف المواهب والطاقات الكامنة واستعراض أفضل مبادرات واستراتيجيات تنمية الموارد البشرية باتجاه المستقبل.

وناقش الدور الاستراتيجي المتجدد للتدريب والتطوير الوظيفي في المؤسسات المعاصرة في ظل التحديات التي تواجه هذه المؤسسات في القرن الواحد والعشرين، واستعرض المدى الذي يمكن للنشاط التدريبي والتطويري أن يحدثه في تحقيق طموحات المجتمع في التنمية الشاملة.

كما ناقش العديد من المحاور من أبرزها عرض لتجارب المؤسسات العربية والعالمية في إدارة الطاقة البشرية، واستراتيجيات التعليم والتربية في الارتقاء بالعامل البشري، واستراتيجيات منظمات المجتمع المدني في التنمية البشرية، وإدارة المواهب البشرية واكتشاف الطاقات الكامنة، ودور مراكز التدريب ومؤسسات البحث والنشر في إثراء القدرات الذاتية العربية، إلى جانب مناقشة ثورة المعلومات وتكنولوجيا الأداء البشري، ودور المرأة والشباب في تنمية المجتمع وإدارة مؤسساته، ودور المنظمات العالمية والعربية في الاستثمار البشري العربي العالمي، مع عرض لتجارب الاستعانة بالعمالة الأجنبية وكيفية استثمارها والمشكلات الناجمة عنها اجتماعياً، واستعراض دور الإعلام للارتقاء بالشخصية الإنسانية والإدارية.

وطالب الدكتور علي السلمي وزير الدولة للتنمية الإدارية الأسبق بخطة للبحث العلمي والربط بين التعليم والبحث حتى تزيد القدرة التنافسية، ووضع خطة طويلة الأجل للنهوض بالبلاد.

وقد اعتمد الاتحاد الدولي لمنظمات التدريب (IFTTD) هذا المؤتمر مما يعكس أهميته في طرح ومناقشة القضايا الحيوية في التدريب والتنمية البشرية، وصاحب المؤتمر معرضاً متخصصاً لمراكز التدريب ودور النشر والإعلام وتكنولوجيا المعلومات والتدريب والتعليم عن بعد ويستمر طوال فترة انعقاد المؤتمر.

الأموال التي يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لن ترتبط به صلة قرابة أو نسب لغاية الدرجة الرابعة بشرط إخطار الجهة الرئيسية التابع لها بذلك.

١٣. أن يشرب الخمر أو أن يلعب القمار في الأندية أو الحلال العامة.

١٤. ويخطر على العامل بالذات أو الواسطة.

- قبول هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.

- أن يجمع نقود لأى فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إصداقات لأغراض غير مشروعة.

- أن يشترك في تنظيم اجتماعات داخل مقر العمل دون إذن الجهة التي تحددتها السلطة المختصة مع مراعاة قانون النقابات العمالية.

- أن يشتري عقارات أو منقولات مما طرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان يتصل ذلك بأعمال وظيفته.

- أن رول أى أعمال تجارية ويوجب خاص أن يكون له أى مصلحة فى أعمال أو منقولات أو مناقضات تتصل بأعمال وظيفته.

- أن يشترك في تأسيس الشركات أو يضل عضوية مجالس إدارتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مندوباً عن الحكومة أو الهيئات العامة أو بوحداث الحكم المحلى أو شركات القطاع العام.

- أن يستأجر أراضى أو عقارات بعرض استغلالها في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته.

أ. يضارب في البورصات.

لغت النظر، هل هو جزء تأديبي،

لغت النظر لا يعتبر جزءاً تأديبياً إذ هو مجرد إجراء مرحلي لتذكير العامل بواجبات وظيفته ولا يجوز تحميل هذا الإجراء أكثر مما يحتمل فهو مجرد تذكير العامل فقط بمقتضيات وظيفته أو سلوكه إذا هو مال عنها ميلاً قليلاً ولا يذهب إلى أبعد من ذلك إذ هو للتنبيه عليه بأن يمكن إيقاع الجزاء المناسب عليه إذا ما استمر في مخالفة أو تكررت منه الخطأ.

معنى ذلك أنه لو صدر قرار لغت نظر عامل ونقصمه هذا القرار أن يتركب مخالفة معينة وإشار إلى أن هذه المخالفة تنافي القيم والأخلاق ووضع هذا القرار فى ملف خدمته فإن هذا القرار رغم إقراره في صورة لبط لا أنه يمتوى فى حقيقته على جراه تأديبي مفتوح مما يتعين معه رفعه من ملف خدمته.

(الحكمة الإدارية العليا في حكم لها ص ٧٥٢ من الموسوعة)

هل يجوز التظلم من لغت النظر لأنه ليس فى حقيقته قراراً تأديبياً بالمجازة يمكن العطن عليه وليس منصوباً عليه ضمن الجزاءات لأن الجزاء يبدأ بالإنذار.

البت في شكاوى العاملين بين اختصاص التحقيق بالنيابة الإدارية والسلطات الرئاسية



■ أستاذ، دكتور هamed محمد عمر حسن
■ مدير مديرية التحقيق والإدارة بالاقصر

البحر صدر الأستاذ : من أهم المبادئ التي تقوم عليها النظام الاجتماعية والادارية هي : ومن أهمها : تطبيق حق المساواة أن يحق للقانون كل واحد من الناس من الصفه عند تعامل ذات الشؤن . ذلك كان من المهم البحث عن الأسلوب الأمثل لتطبيق الشؤن . ومن أهم الأساليب : الشؤن : والصياغة بحيث يصل من خلال هذا التطبيق إلى الاستبواب الذي يحسن حقوق المواطنين في أن يعرض كل منهم جرحه جرحه عادلة في إطار مبدأ المساواة . ومكافحة الفرض وفي ذلك الوقت يضمن هذا النظام عدم إساءة استخدام هذا الحق من جانب المواطن بحيث لا يلجأ إلى الشؤن أو التظلم إلا عندما كان ذلك يترك على حقوقه . لذلك أكدت حتى لا يخوض في المحذور ويصيب بالإلتهام الأبرياء والشرهاء من المسؤولين .

أهداف البحث :

التقليل من عدد الشكاوى التي تتضمن التهامات ويتضح بعد دراستها إنها كيدية ويتم حفظها وخاصة التي يتم تقديمها إلى النيابة الإدارية . وضع أسلوب الشكر المناسب لمن يقدم شكوى تستخدم مصلحة عامة ويثبت صحتها والأخذ بما فيها من اقتراح إن وجد .

أهمية البحث :

ساعدا القيادات التنفيذية في سرعة أحداث التغيير نحو الأفضل بطريقة محسوبة ومخططة بما يؤدي إلى تحسين حقيقي وملحوس على الأسلوب الذي يؤدي به العمل دون الخوف من الشكاوى الكيدية التي تقف عائق أمام عملية التنمية .

تشجيع أصحاب الشكاوى التي تقدم مصلحة عامة إلى التقدم بها وتبني الإقتراحات المقدمة منهم .

■ صدر القرار الجمهوري رقم ٩٣٧ لسنة ١٩٧٤ بإنشاء مديريات شئون العاملين بالمحافظات .

المحلى والتنظيمات الشعبية رقم ٤٦ ، لسنة ١٩٧٤ بشأن الاختصاصات التنفيذية لمديريات شئون العاملين . ويضمن الهيكل التنظيمي المطور لمديريات التنظيم والإدارة بالمحافظات ما يلي :

المستوى الأول :

حيث يوجد الهيكل التنظيمي للمديرية وجود تقسيم تنظيمي بمسمى الإدارة العامة للخدمة المدنية

وتختص بالآتي :

■ القيام بالدراسات والبحوث في مجالات الخدمة المدنية في ضوء الظروف البيئية المحلية والتهرج السياسات والخطط اللازمة في هذا الشأن ومباشرة تنفيذها وعرضها على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة واعتمادها من السلطة المختصة وإصدار التعليمات اللازمة لهذا التنفيذ إلى جميع وحدات شئون العاملين .

■ تلقى شكاوى العاملين ودراساتها وتحليلها والعمل على تلافي أسباب الشكوى بما يحقق العدالة بين المواطنين وكذلك إقتراح الحلول المناسبة لها طبقا للقوانين والسياسات المعمول بها وإقتراح التعديلات اللازمة على سياسات شئون الخدمة وعرضها على الجهاز شهيدا لإعتمادها من السلطة المختصة .

■ كما أن من اختصاصات الإدارة العامة للخدمة المدنية بالمديرية تلقى شكاوى العاملين ودراساتها بما يتضح معه أن الشكاوى تمثل جزء كبير من أوجهات الوظيفة المرشح لشغلها لأمر الذي يرى معه ضرورة العمل على دراسة مشكلة البت في شكاوى العاملين الكيدية للنيابة الإدارية والتي تنتهي معظمها بالحفظ وزيادة الشكاوى الموضوعية التي تستهدف الصالح العام وقد تم إكتشافه المشكلة من خلال الملاحظة خلال تنفيذ واجبات الوظيفة التي شغلها .

فتناول فيما يلي اختصاص السلطة الرئاسية واختصاص النيابة الإدارية :

أولا : اختصاص السلطات الرئاسية :

■ القاعدة الصامة هي أن للإدارة اختصاصا أصيلا بالتأديب إلا ما استثنى بنص صريح وقرر لجهات أخرى كالنيابة الإدارية في مجال التحقيق أو المحاكم التأديبية أو مجالس التأديب في مجال المحاكمة .

■ وطبقا لنص المادة ٧٩ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ، يكون الاختصاص بإجراء التحقيق لسلطة الرئاسية بالنسبة لجميع المخالفات التأديبية ، وذلك باستثناء الحالات التي حددها هذه المادة على سبيل الحصر وجعلتها من اختصاص النيابة الإدارية ، وتمثل في التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا من ناحية ، والتحقيق في كل المخالفات الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة والإعمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبين من ناحية أخرى .

■ ووفقا لأحكام القانون للجهة الإدارية فحص المخالفة إذا ما استبان لها أن تندرج تحت إحدى المخالفات المنصوص عليها في البندين ٤٠ ، ٤١ من المادة (٧٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وجب عليها إحالة المخالفة إلى النيابة الإدارية لإجراء التحقيق فيها .

ثانياً : اختصاص النيابة الإدارية .

طبقاً لنص المادة (٧٩ مكرراً) من نظام العاملين المدنيين بالدولة يتخصص اختصاص النيابة الإدارية في ثلاثة أمور هي :

- ١ . التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا - المستأجرة .
- ٢ . التحقيق في مخالفات ضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة .
- ٣ . التحقيق في المخالفات المالية ، بالنسبة لكل الموظفين .

وقد نصت المادة الثالثة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم هيئة الرقابة الإدارية نصت صراحة على عدم الإخلال بحق الجهة الإدارية في الرقابة الشكاوى والتحقيق .

وحددت اختصاص النيابة الإدارية بالنسبة إلى الموظفين الداخليين في الهيئة والخارجيين عنها فيما يلي :

- ١ . فحص الشكاوى التي تحال إليها من الرؤساء المختصين أو من أي جهة رسمية عن مخالفة القانون أو الإهمال في أداء واجبات الوظيفة .
- ٢ . إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي يكشف عنها إجراء الرقابة .

- ٣ . إجراء التحقيق فيما يحال إليها من الجهات الإدارية المختصة .
- ٤ . إجراء التحقيق فيما تتلقاه من شكاوى الأفراد والهيئات التي يشبه الفحص جديتها وذلك فضلاً عن أن النيابة الإدارية هي التي تتولى إقامة الدعوى التأديبية ومباشرتها أمام المحاكم التأديبية .

وطبقاً لنص المادة الرابعة من قرار رئيس هيئة الرقابة الإدارية رقم ١٣٦ لسنة ١٩٩٤ بإصدار

وشركاتها التي لم تسر عليها أحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ، العاملين بالشركات القابضة المنشأة وفقاً لأحكام قانون قطاع الأعمال العام ٠٠ العاملين بالشركات والهيئات القائمة على التزامات المرافق طبقاً للقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٤٦ العاملين بالشركات التي تسهم فيها الحكومة أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥ ٪ من رأسمالها أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح ٠٠ أعضاء مجالس التشكيلات النقابية طبقاً للقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، مديري وأعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ .

وطبقاً لنص المادة ٤١ ، ولا تختص بالتحقيق مع العاملين الذين ينظم التحقيق معهم وتآديبهم قوانين خاصة مثل أعضاء الهيئات القضائية وأعضاء هيئة التدريس ، العاملين بالمؤسسات الصحفية وكالة أبناء الشرق الأوسط ، العاملين في الشركات المنشأة طبقاً لأحكام قانون الاستثمار ٠٠ المكلفين بالخدمة العامة ، العاملين المؤقتين بيهيات القطاع العام وشركاته بمقدور عمل يحكمها قانون العمل ، أعضاء مجالس الإدارة المتفرغين وغير المتفرغين بالشركات القابضة والشركات التابعة للمنشأة وفقاً لقانون قطاع الأعمال العام ،

ثالثاً : الاختصاص بالتصرف في التحقيق .

حددت المادة ٨٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ٢١٩٨ الجهات المختصة بالتصرف في التحقيق وتوقيع الجزاءات ، وذلك كما يلي :

أولاً : الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة .



يختص كل منهم ، حسب الأحوال ، بحفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ، وفي حالة إلغاء الجزاء يكون له إحالة الموظف إلى المحاكم التأديبية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار ، ويكون له حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الآتية .

- ١ - الإندثار .
- ٢ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- ٣ - الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة .
- ٤ - الحرمان من نصف العلاوة الدورية .
- ٥ - الوفاء عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .

٦ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

وفي المخالفات الجسيمة التي تحددها لائحة الجزاءات يجوز له توقيع العقوبات التالية .

- ١ - خفض الأجر في حدود علاوة .
- ٢ - خفض إلى وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة .

٣ - خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية .

ثانياً : شاغلي الوظائف العليا ،

كل منهم في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإندثار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوماً في السنة ، بحيث لا تزيد مدة في المرة الواحدة من خمسة عشر يوماً ، ثالثاً : الرؤساء المباشرين .

لرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة ، كل في حدود اختصاصه ، حفظ

التحقيق أو توقيع جزاء الإندثار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً في السنة ، بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ثلاثة أيام ،

رابعاً : المحكمة التأديبية ،

وتختص بتوقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في المادة (٨٠) من قانون العاملين المدنيين

بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، أى أنها تخبيص بتوسيع أى من الجزاءات التأديبية الواردة بالقانون .

أما سلطة وقف الموظفين عن العمل ، فستكون من السلطة المختصة أو الوزير أو المحافظة أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة أو مدير النيابة الإدارية ، وذلك طبقا للضوابط الواردة بالمادة ٨٣ من قانون العاملين المدنيين بالدولة .

وينظر متفحصة لاختصاص النيابة الإدارية بتعيين أن وسائل اكتشاف الخالصة يتم عن طريق الشكاوى أو البلاغ المقدم من الأفراد وقد تلاحظ قيام العديد من الأفراد بالتقدم بالشكاوى إلى النيابة الإدارية تبين بعد دراستها أنها شكاوى كيدية يتم حفظها ولا يتم محاسبة مقدمها الأمر الذى يزيد من إعياد هذه الشكاوى ويؤثر سلبا على القيادات خلال اتخاذ القرارات التى تؤدى إلى التطوير والتحديث والجودة الشاكلة للإدارة . لذلك نرى ضرورة وضع نظام يقضى بمحاسبة مقدمى الشكاوى الكيدية نظرا لأن عدم محاسبتهم أدى إلى زيادة أعداد هذه الشكاوى إلى النيابة الإدارية بما يؤثر سلبا على عملية التطوير كما تلاحظ عدم وجود أسلوب للشكر المناسب المادى والمعنوى أو نظام يؤدى إلى الشكر المناسب لمن يقدم شكاوى تخدم مصلحة عامة ويثبت صحتها أو الأخذ بما فيها من إقتراحات .

بدائل حلول المشكلة

١ . العمل على إصدار تشريع يقضى برفع المخالفات المالية التى يتم التحقيق فيها فى النيابة الإدارية إلى المستوى المسموح لكل مسئول بالاشارة به وفقا للقانون .

٢ . يتم تقديم الشكاوى أولا إلى السلطة الرئاسية فى حدود المبالغ المسموح بها داخل الوزارة مع حفظ الشكاوى التى أرسلت صورها إلى عدة جهات وكذا الشكاوى الواردة من مجهول .

٣ . رصد إتمادات مالية داخل الوزارة العامة للدولة لمجها لن يتقدم بشكاوى تؤدى إلى الإصلاح والتطوير والتقدم نظرا لأنها تخدم مصلحة عامة ويثبت صحتها والأخذ بما بها كمقترحات .

٤ . العمل على إصدار تشريع يقضى بمحاسبة مقدم الشكاوى التى

تتضمن إتهامات ويتضح بعد دراستها أنها كيدية .

النتائج

نخلص من البحث بما يلى

- ١ . أن حق الشكاوى يعد حقا لكافة المواطنين كفلته المبادئ الأساسية العامة ومن حق كل فرد أن يخاطب السلطات العامة كتابة ويتوقع .
 - ٢ . كما إهتمت وزارة الدولة للتنمية الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بموضوع الشكاوى وأصدر فى شأنها كتابا دورية لتنظيم تقديمها والرد عليها " الكتب أرقام ٢٤ لسنة ١٩٨١ ، ٢ ، لسنة ١٩٨٨ ، ١١ ، لسنة ١٩٩٦ .
- إلا أن هناك جهات أخرى تنظر

وضع المقترحات موضع التنفيذ

م	المقترحات	الآلية التنفيذ	جهة التنفيذ	المدد الزمنية للقررة
١	العمل على إصدار تشريع أو قرار يقضى برفع المخالفات المالية التى يتم التحقيق بشأنها فى النيابة الإدارية إلى المستوى المسموح للقيادات بالاشارة به قانونا . العمل على إصدار تشريع يقضى بمحاسبة مقدم الشكاوى التى تتضمن إتهامات وتصح بعد دراستها أنها كيدية تفصيل الكتب الدورية الصادرة من وزارة الدولة للتنمية الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بشأن موضوع الشكاوى لتنظيم تقديمها والرد عليها أرقام ٢٤ لسنة ١٩٨١ ، ٢ ، لسنة ١٩٨٨ ، ١١ ، لسنة ١٩٩٦	التقديم بشروع قانون أو قرار	الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة	سنة أشهر
٢	مقدم الشكاوى التى تتضمن إتهامات وتصح بعد دراستها أنها كيدية تفصيل الكتب الدورية الصادرة من وزارة الدولة للتنمية الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بشأن موضوع الشكاوى لتنظيم تقديمها والرد عليها أرقام ٢٤ لسنة ١٩٨١ ، ٢ ، لسنة ١٩٨٨ ، ١١ ، لسنة ١٩٩٦	التقديم بشروع قانون	الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة	سنة أشهر
٣	استحداث إتمادات مالية داخل الموازنة العامة للدولة لمجها لن يتقدم بشكاوى تخدم مصلحة عامة ويثبت صحتها والأخذ بما فيها .	نشر الكتب الدورية	مديريات التنظيم والمحافظات	سنة أشهر
٤	استحداث إتمادات مالية داخل الموازنة العامة للدولة لمجها لن يتقدم بشكاوى تخدم مصلحة عامة ويثبت صحتها والأخذ بما فيها .	مشرع الموازنة العامة للدولة	الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المالية	سنة

المراجع

الإختصاصات التفصيلية لمديريات شؤون العاملين .

■ قرار رئيس هيئة الرقابة الإدارية رقم ١٣٦ لسنة ١٩٩٤ بإصدار التعليمات العامة بتنظيم العمل الفنى بالنيابة الإدارية .

■ الكتب الدورية الصادرة عن وزارة التنمية الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أرقام ٢٤ لسنة ١٩٨١ ، ٢ ، لسنة ١٩٨٨ ، ١١ ، لسنة ١٩٩٦ .

■ القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وفقا لآخر التعديلات .

■ القرار الجمهورى رقم ٩٣٧ لسنة ١٩٧٤ بإنشاء مديريات شؤون العاملين .

■ قرارى وزير الدولة للحكم الحلى والتنظيمات الشعبية رقمى ٤٦ ، ١١٦ لسنة ١٩٧٤ بشأن

٦٠ مليون جنيهه لتجديد وتوسعات شبكات شمال الدلتا

ساعة إلى ٥١١٨ مليون ك. وات/ ساعة بزيادة ٨٩ مرة - وأوضح أنه تم تشكيل ٤ فرق لصيانة شبكات الجهد المتوسط تحت الجهد لتقوم بأعمالها دون فصل للتيار بما يسهم في تقليل فترات انقطاع التيار مشيراً إلى استخدام العدادات الرقمية الثلاثية لكبار المشتركين والقوى المحركة وتغيير العاقل من العدادات الميكانيكية بعدادات ديجيتال.

- وقال المهندس/ محمد بكر أن الشركة تنفذ برنامجا طموحا لترشيد استخدام الطاقة الكهربائية في المباني التابعة لها. مشيراً إلى نجاح تنفيذ البرنامج في ترشيد الطاقة في المباني التابعة لشركة المياه في الدقهلية وكفر الشيخ التي أدت إلى خفض الاستهلاك بنسبة لا تقل عن ٥٠٪.

والشركة تستهدف الاستمرار في استخدام نظام العدادات الرقمية باستخدام الكارت المسبق الدفع يعد نجاح تطبيقه في مصايف رأس البر وجمصة وبلطيم ويحقق هذا النظام العديد من المزايا للمواطن منها مراقبة وترشيد الطاقة المستهلكة وتحديد قيمة الطاقة التي يرغب في شرائها ويتمتع بنفس الأسعار وشرائح الاستهلاك طبقاً لثلاثة الأسعار كما يجنيه الشكوى من عدم دقة أداء الكشافين والمحصلين والإزعاج الناتج عن ترددهم.

كما يتم استخدام العدادات الرقمية الثلاثية لكبار المشتركين والقوى المحركة مع تغيير العاقل من العدادات الميكانيكية بعدادات رقمية.

كما أن الشركة تستهدف تطبيق نظام الإبلاغ الآلي عن أعطال الشبكة الجهد المنخفض في عواصم المحافظات والذي يهدف إلى سرعة الاستجابة للبلاغات التليفونية للمواطنين عن الأعطال باستخدام أنظمة الحاسبات الآلية وتحديد المنطقة العاطلة بدقة وتوجيه فرق إزالة الأعطال في أزمته وجيزة.

تم تخصيص ٦٠ مليون جنيهه استثمارات جديدة لشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء للعام المالي ٢٠٠٧/٢٠٠٨ لتنفيذ عمليات الاحلال والتجديد والتوسعات الجديدة في الشبكة الكهربائية بمحافظات الدقهلية وكفر الشيخ ودمياط لتأمين التغذية الكهربائية لنحو ٢٥ مليون مشترك والمرافق الحيوية والمشروعات الاستثمارية ومصايف رأس البر وجمصة وبلطيم ولجاجة أحمال الصيف واستيعاب مشتركين جدد.

وأن هذه الاستثمارات تمويل ذاتي من الشركة وتتضمن احلال وتحديث وتوسعات باجمالي أطوال ٦٠ كم احلال وتجديد شبكات الجهد المنخفض باستخدام الموصلات المعزولة في ٣٢٤ قرية و١٥١ حي بالمدن باجمالي أطوال ٢١٦٠ كم بالإضافة إلى ١٠ كم كابلات كما تضمنت الاستثمارات إنشاء عدد ٣ لوحات توزيع وإضافة عدد ٥٠ محول جديد باجمالي قدرات ١٧ ميجاوات أمبير لرفع كفاءة الشبكة وقدرتها علي مواجهة الزيادة المستمرة في طلب الطاقة لتلبية الاحتياجات المتزايدة للمستخدمين القائمين والمشاركين الجدد.

بالإضافة لإحلال أعمدة الجهد المتوسط بعدد ٧٠٠٠ عامود وتم تخصيص مبلغ ٤٤ مليون جنيه لتنفيذ أعمال الصيانة لكافة عناصر الشبكة والتي تسهم في ضمان واستقرار وجودة التغذية الكهربائية وتهتم الشركة بتغيير نمط الأداء من أداء يعتمد على التعامل مع الأعطال عند حدوثها إلى أداء يعتمد على تجنب حدوث الأعطال واكتشافها مبكراً وذلك من خلال فرق مجهزة وخطط تبني على أسس من الدراسة والتحليل.

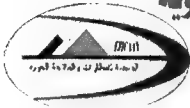
ويتم تنفيذ الخطة المشتركة بين الشركة ومنطقة كهرباء الدلتا لمواجهة أحمال الصيف ٢٠٠٧ وتشمل إضافة اجمالية ١١٥م، وإعادة توزيع الأحمال في ١٣ محطة محولات وتطور الطاقة المباعة من ٥٧٦ مليون ك وات /

وزارة الطيران المدني

الشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية

شركة ميناء القارة الجوية

مشروع مبنى الركاب رقم (٣)



(٣) من خلال (٩) محاور لربطه بكل من الطريق الدائري (الأتوسسترا) وطريق العروبة .

- أمام المبنى مباشرة يوجد عدد ٥ مناطق باركات لتلا انتظار واحدة منها بمساحة (٣٦٠) سيارة خاصة وعدد ٢ موقف للتاكسيات بسعة (١٦٠) تاكسي وعدد ٢ موقف للأتوبيسات والمبنى فإن بسعة (٣٥) .

- منطقة إنزال الركاب والحقائب بطول (١٧٥) م أمام واجهة المطار بعدد (٢) حارة إنزال أمام كل من صالتي السفر والوصول .

- لسهولة تدفق حركة الركاب تم تزويد صالة الاسفرب (١١٠) كاونتر للوزن و (٢٨) كاونتر للحوارات منها (٢) (Biometric) جدى أحدث النظم المطبقة عالمياً لتحقيق المعادلة الصعبة (سرعة الإجراءات) « البقاء الأمنية » .

- كما تم تزويد صالة الوصول أيضاً بعدد (٧) سبور طرازات مختلفة منها (١) لإستقبال الطائرات الحديثة العملاقة من طراز (Airbus A380) وعدد (٢٨) كاونتر جوارات منها نظام (Biometric) 0

صممت صالتي السفر والوصول لتشتمل على جميع الخدمات والتسهيلات اللازمة لراحة الركاب مثل فى :

■ وسائل الحركة الراسية عدد (٥١) سلم كهربائى .

الدولية أو الداخلية على حد سواء مما يحقق تعاطف الفائتة لكلا المينيين .

■ مواصفات التشغيلية Operational تم تصميم واعداد مبنى الركاب رقم (٣) لإستقبال الطائرات الحديثة العملاقة من طراز (Airbus A380) ويستوعب المبنى المبنى عدد ١٥ طائرة فى آن واحد من الطرازات الكبيرة .

■ المبنى مزود بعدد (١٥) قاعة إنتظار فى هينجر (A & B) بثلاثة مساحات مختلفة كالآتى :

■ قاعات إنتظار مخصصة للداخلى بمساحة (١٠٠) ٢م

■ قاعات متوسطة بمساحة (١٠٠) ٢م .

■ قاعتين للطرازات الضخمة (Airbus A380) بمساحة القاعة (١٥٠٠) ٢م .

- وتبلغ الطاقة الإستيعابية فى ساعات الذروة (٣٩٥٠) راكب فى الساعة .

■ المبنى مزود بجميع الأنظمة الحديثة للتأمين من دوائر تلفزيونية مغلقة عددها (٣٢٦) وحدة

- أجهزة تأمين امتعة الركاب بعدد ٦٦ جهازاً بالإضافة إلى عدد ٦٧ جهاز تأمين أفراد كلها تعمل وفقاً لأحدث كود مستوى عالمى فى تأمين المطارات والركاب .

حركة الركاب :

- تم اعداد شبكة طرق جديدة لتسهيل حركة الدخول والخروج لمبنى الركاب رقم

المالك :

ميناء القاهرة الجوية cab ممثلاً للشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية EHCAAN

مدير المشروع :

شركة دار الهندسة DAH التصميم وإستشارى المتابعة الفنية : جماعة المهندسين الإستشاريين ECG بالإشتراك مع الشركة الهولندية NACO

مقاول الأعمال التمهيدية :

شركة المقاولون العرب A.C

مقاول الأعمال الرئيسية

الشركة التركية تلبانة والاستثمار JV . Comp . TAV Hol . بالشراكة مع شركة التيل العامة للطرق والتكبارى : مقاول أعمال تكنولوجيا المعلومات : شركة أرنك العالمية لتكنولوجيا المعلومات ARINC

التمويل

قيمة المشروع حوالى (٢,٥) مليار جنيه مصرى (٣٥٠) مليون دولار تقريباً نسبة (٧٠) عملة أجنبية البنك الدولى .

نسبة (٣٠) عمله محلية البنك الأهلى المصرى . يتكون مبنى الركاب (٣) من ثلاثة أجزاء هى :

١ - المبنى الرئيسى Main Building

٢ . منطقة التجميع والتوزيع Concourse

٣ - منطقة الفينجر وتشمل .

■ مستوى أول مخصص للوصول .

■ مستوى ثانى مخصص للسفرويه صالونات الإنتظار .

■ مستوى ثالث مخصص للسفر والوصول الداخلى .

■ والمبنى ومنطقة التجميع عبارة عن (٢) طوابق بينما الفينجر (٣) مستويات .

■ يتم ربط مبنى ٣ بمبنى الركاب رقم (٢) عن طريق كوبرى مسطحى مزود بمشايات متحركة للركاب ومزود بعدد (٥) منافذ جوارات وذلك لتسهيل الحركة بين المينيين وبذلك يمكن إستخدام أى من المينيين لخدمة المسافرين على الخطوط



عدد (٦٣) مصعد كهربائي
■ وسائل حركة أفضية عدد (٥٠)
مشايق متحركة

- بالإضافة إلى منطقة خدمات تجارية على مساحة (٣٣٠٠) متر مربع ومنطقة مطاعم وكافيتريات على مساحة (٩٠٠٠) متر مربع، هذا بخلاف مركز خدمة رجال الأعمال ومنطقة لأداء فريضة الصلاة ومنطقتين لاستقبال كبار الزوار وكبار الوفود القادمة والمغادرة في مهام رسمية (vip - vip) مما يحقق لمبنى الركاب رقم (٣) أعلى معدلات الكود العالمي في الخدمات والتسهيلات وتأمين لتحقيق أقصى إرضاء ممكن للمعاملين مع المطار

- من ناحية المهبط (Airside) تبلغ مساحة المناطق الجديدة الممهدة (٦٨٠,٠٠٠) م^٢

■ يتم السفر والوصول من خلال عدد (١٥) كوبري تحميل ذات جوانب زجاجية بعضها مفرد وبعضها مزدوج مما يعنى طاقة إجمالية للتشغيل (٢٣) طائرة طرازات مختلفة

■ والمهبط مزود بطريق جديد للخدمة يبلغ طوله (٥,٤٥) كم

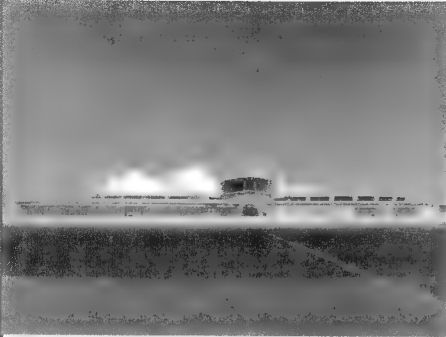
■ بالإضافة إلى أن هذا المبنى قد تم ربطه بكافة الممرات الحالية العاملة بميناء القاهرة للجنوى بالإضافة لمر جديد

وذلك كما يلي:
الممر الأول (٥٠) / 23 I / بطول (٤٠٠٠) م

الممر الثانى (٥٠) / 23 R / بطول (٣٣٠٠) م

الممر الثالث (١٦ / 3٤) / بطول (٣٢٩٠) م

تم البدء بإضافة الممر الجديد تحت مسمى 05RR/23L الرابع بطول (٤٠٠٠) م بنا العمل به من ٢٠٠٦/٤/١٣



■ ويضاف للقدرة التشغيلية للمطار بالمهبط عدد ٣٧ موقف للطائرات

لتطوير مطارها لتواكب

التكنولوجيا العالمية في عالم

المطارات ورفع كفاءتها مطار الفردية

■ إنشاء مبنى ركاب جديد يسع ٧,٥ مليون راكب سنويا بالإضافة إلى برج مراقبة جوية وممر جديد وتوسعات بالترموك وإضافة مواقف جديدة ليستوعب عدد ٤٦ طائرة وتجهيزه ليستوعب الطائرات المربضة المتوقع استقبالها في المطار خلال الأعوام القادمة من المنتظر الانتهاء من إجراءات طرح المشروع خلال النصف الأول من عام ٢٠٠٨

مطار شرم الشيخ

■ طبقا للتنبؤ المستقبلى لحركة الركاب بمطار شرم الشيخ ٢٠٠٦-٢٠٢٠ فإنه سيتم إلى أقصى استيعاب له عام ٢٠١٢

وذلك بمعدل نمو ٨٪ سنويا ولذا تم البدء في تصميم المبنى الثالث لزيادة الطاقة الاستيعابية للمطار بالإضافة إلى ممر جديد وترسلاك ورفع كفاءة الممرات الحالية ومن المخطط الانتهاء من إنشاء عام ٢٠١٢

مطار برج العرب

■ من أهم المشروعات إنشاء مطار جديد مجهز بأحدث النظم الأمنية الحديثة يسع ١,٢ مليون راكب سنوى وقابل للتوسعات حتى ٢ مليون راكب سنوى

■ إنشاء مبنى الشحن الجوى يسع ١٠٠٠٠ طن / سنوى

■ من المنتظر افتتاح المطار في شهر يونيو ٢٠٠٩

أعمال التطوير بمطار أسبوط

■ سيتم إنشاء مبنى ركاب جديد يسع ٦٠٠ راكب / ساعة بمساحة كلية ٢٥,٥٠٠ م^٢

مطار طابا

■ توسعت في الصالات لتستقبل ٨٠٠ راكب / ساعة بدلا من ٦٠٠ راكب / ساعة

مطارات جارى دراسة لإنشائها

■ مطار جديد بمدينة سوهاج
■ سيتم إنشاء مبنى ركاب يسع ٦٠٠ راكب / ساعة

المقر الإدارى الجديد للشركة

من المخطط الانتهاء من أعمال المقر الإدارى الجديد للشركة المصرية للمطارات بجوار مبنى وزارة الطيران المدنى بطريق المطار على أن يتم افتتاحه في نهاية عام ٢٠٠٨





الهيئة العربية للتصنيع مصنع قادر للصناعات المتطورة

KADER FACTORY FOR DEVELOPED INDUSTRIES

أحد مصانع الهيئة العربية للتصنيع ويعمل في مجال التصنيع المتقدم وفي نصف قرن عكرجات الإطارات والابتعاد بجمعياتها وأحجامها بترخيص من شركة رورندورف العالمية عصرية نقل الأحمال المصنعة وعربة كس الشوارع والمطارات وعربة بسلام هيدروليكى وعربة بلاستيك

عربة نقل أحمال



عربة نقل أحمال



عربة نقل أحمال



عربة نقل أحمال



عربة نقل أحمال



عربة نقل أحمال

عربة نقل أحمال

عربة نقل أحمال

عربة نقل أحمال

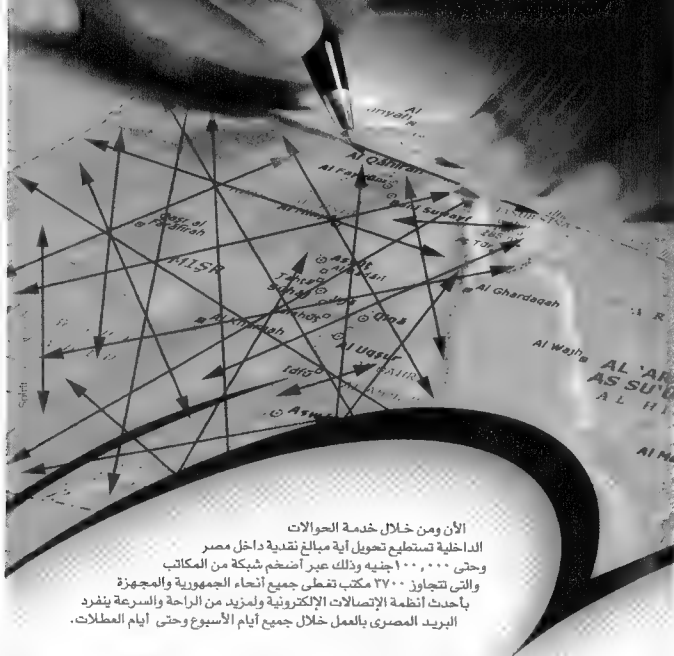
شعارنا: الاعتمادية = الجودة = الكفاءة = خدمة ما بعد البيع

المصنع حاصل على شهادة المطابقة العالمية ISO 9001 لجميع منتجاته

جهازية مصر العربية : (شارع الطيران - مدينة نصر) ص ٧٧ هليوبوليس - كليفتون ٤٠٢٤٢٣ / ٤٠٢٤٢١٩ - هاكس ٢٦٠٨٧١٨
مركز تسوق الهيئة (٧ شارع الطيران - مدينة نصر) كليفتون ٤٠١٢٤٠ / ٤٠١٢٤٠ - هاكس ٤٠١٢٤٠
مكتب الإي سكندرية : (١١ شارع سيروسيتيس العطارين) كليفتون ٤٨٠١٤٥١ - هاكس ٤٨٠٢٥٤

الحوالات البريدية

أقصر طريق بين نقطتين



البريد المصري
EGYPT POST

مجلس الوزراء

لمزيد من المعلومات اتصل بـ

● ● ● ● ●

www.egyptpost.org

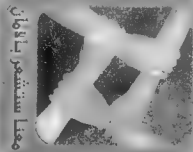


MOHANDES INSURANCE COMPANY

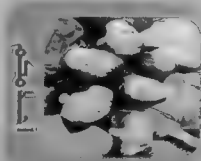
شركة المهندسين للتأمين



ممتلكاتكم



مغنا سنشعور بالامان



أهلكم



أموالكم



نقلكم المستقل

نحن عابدين خدمتكم أينما بقيت أينما كنتم

Call

www.mohandes-ins.com

وثائق التأمين على الحياة
وثائق تأمين المسافرين
وثائق تأمين السيارات
وثائق تأمين الحوادث
وثائق تأمين الحريق والسطو
وثائق النقل البحري والجوي

شركة مطاحن مصر الوسطى

كبرى شركات الطحن فى مصر

قيادات الشركة وجميع العاملين بها يهنئون شعب المنيا الكريم بقيادة السيد الدكتور أحمد ضياء الدين محمد محافظ المنيا والسيد اللواء على محمد محمد السكرتير العام وجميع القيادات الأمنية والتنفيذية والشعبية بمناسبة العيد القومى للمحافظة فى ظل قيادة الزعيم :

محمد حسنى مبارك

ويسرها أن تعلن عن توافر الدقيق التموينى المدعم استخراج ٨٢% لشعب محافظة شمال الصعيد بالجودة والمواصفات التموينية المطلوبة كما تقوم الشركة بتوفير الدقيق الفاخر ٧٢% المنتج من أحدث مطاحن السلندرات وعلى أحدث التكنولوجيا العالمية بمطاحنها الكائنة بمحافظة بنى سويف .

وكما تعلن الشركة :

عن توافر مكرونة موناليزا بجميع أنواعها المنتجة من مصنع مكرونة المنيا بأحدث التكنولوجيا العالمية مع تحيات أسرة الشركة.

العضو المنتدب للشئون المالية والتجارية

محاسب / نصحي وليم زكى

العضو المنتدب للشئون الفنية

مهندس / محمد عبد الخالق هادي

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب

دكتور مهندس / على إبراهيم قطب

التوتر داخل العمل وخارجه... كيف تواجهه

وتنفس بصورة منتظمة، ومما يساعد على التنفس بانتظام احساسك ببطئك وهي تتمدد وتنكمش مع الشيق والزفير.

تذكر ان العديد من الناس يتعاملون مع المواقف المسببة للتوتر بحس انفسهم مما يزيد من احساسهم بالتوتر وعدم الارتياح لمحاولة الجسم التعامل مع النقص في الاوكسجين، كما ان احساسك بانك لا تحصل على هواء كاف عند شعورك بالانصراف يكون من جراء استنشاقك الهواء وعدم قيامك بالزفير

التغذية

هل نظامك الغذائي غني بالعناصر غير المفيدة؟ هل تعتمد على السكريات للطاقة مما يعني انك تقضي سائر يومك وانت تكافح اعراض الامتناع عن السكر مما يسبب الاكتئاب والتوتر؟ هل تقهر في شرب القهوة مما يعطيك طاقة ذهنية اكثر من تلك التي تستطيع استخدامها ايجابيا؟ هل تعاني من سوء التغذية من جراء اهتمامك المفرط ببقاء نفسك دحيسا؟ او ربما تقهر في تناول الطعام مما يسبب في عدم الرضاء عن النفس؟

ان نظاما غذائيا متوازنا يمثل الخطوة الاولى للوصول الى صحة بدنية ونفسية جيدة، ولا يستطيع اي قدر من إجراءات مكافحة التوتر ان يتغلب على نظام تغذية يفتقر إلى العناصر الصحية. ان الصحة النفسية مضر على الصحة البدنية فتأكد انك تغذي جسمك بالصورة الصحيحة وتوفر له الفيتامينات والمعادن الضرورية، اشرب ثمان اكواب من المياه يوميا لتقوية جسمك.

التمرينات الرياضية

التمرينات الرياضية وسيلة ممتازة لتحقيق الصحة النفسية، فإنها

هل تعرضك وظيفتك للتوتر؟ هل أصبح التوتر جزءا من حياتك اليومية؟ أنت لست مضطر للتعرض لذلك. لقد قام الباحث الأمريكي "بيت" بتحديد بعض الإجراءات المؤثرة لمكافحة التوتر التي إذا أضفتها إلى حياتك اليومية ستحسن من حالتك النفسية وتحسن من أدائك الوظيفي وغيره.

تمرينات التنفس

من مظاهر التوتر الشعور بالانصر أحيانا مما يؤدي إلى تنفس غير منظم، وقد تشعر انك غير قادر على التنفس عميقا وانك لا تستنشق الهواء الكافي، إذا كنت تواجه تلك الصعوبات، فعليك اتخاذ بعض الإجراءات لعلاج الموقف.

إن تمرينات اليوجا من الطرق الممتازة لاستعادة شعور التوازن والسيطرة على الجسم والمشاعر. وتقوم بعض تمرينات اليوجا - بالإضافة إلى إعطاء شعور بالاسترخاء - بإعطائك جسما مشوها وتد تمرينات رياضية جيدا، هناك العديد من تمرينات اليوجا فقم باختيار تلك التمرينات التي تناسبك.

كما أن التأمل ورياضات التنفس البسيطة يمكن القيام بها في مكتبك. إن التأمل في مشغورته أن يصغي ذهنك ويتيح لك بالاسترخاء المصيق مما يعطي الفرصة لجسمك ولقلبك أن يتعالجا من الآثار الصارة للتوتر.

فم بتخصيص وقت حدد إما في بيتك أو في مكتبك وصفي ذهنك من جميع المشاغل. تخيل أن ذهنك صفحة بيضاء وركز على ضوء داخلي وأبدا في التنفس ببطء وعمق مع العد إلى الرقم ٥ بين الشيق والزفير. وإذا انتبهت فبداية دعه في التأم على الأرض وضع يديك على بطنك

من أسباب ارتفاع ضغط الدم



هناك عدة اسباب تؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم منها تراكم السموم في الجسم الناتج من كثرة تناول البقول الحيوانية... كذلك الإسراف في تناول المخللات وملح الطعام... وبمضغ استخدام الموارد الطبيعية لعلاج ارتفاع الضغط مثل تناول الثوم. والإعتدال في تناول كميات الطعام وتقليل تناول ملح الطعام والإكثار من تناول المأكلة لأن معظمها يحتوي أحماضا عصبية لارمه للجسم حاصصة لعناب والوز والبراقول والبرتقال... كما يفيد تناول عسل النحل في ضبط مستوى ضغط الدم.

ومن المبيد أيضا تناول مشروب أوراق الزيتون وذلك بوضع ٣٠ جرام من تلك الأوراق في نصف لتر ماء يغلى على النار لمدة ١٠ دقائق ثم يصفى ويشرب منه المريض ٦ اكواب يوميا.

أهمية تناول الزيت الحار... للسيدات

أكدت الأبحاث العلمية أن مستخلصات زيت بذرة الكتان ((الزيت الحار)) تلعب دورا كبيرا في الوقاية من هشاشة العظام وهو من الأمراض الخطيرة المنتشرة عند السيدات بعد انقطاع الطمث. نظرا لقله أو انعدام هورمون الإستروجين... ويعتبر الزيت الحار أحد المصادر الطبيعية الأمانة لتعويض هذا النقص في هذا الهرمون ويساعد في الوقاية من هذا المرض. ومن المعروف أن زيت بذرة الكتان يحتوي على نسبة عالية من الأحماض الدهنية غير المشبعة (أوميجا ٣) وأوصت الأبحاث في هذا الشأن على ضرورة تناول الزيت الحار يوميا واعتباره جزءا أساسيا مع الوجبات اليومية.

أكدت دراسة حديثة بالمركز القومي للبحوث على قدرة قشر الليمون والبرتقال على العمل كمضادات أكسدة لزيادة كفاءة زيت الطعام... بمعنى أنه عند تسخين الزيت في وجود قشر البرتقال أو الليمون لتحسن مقاومته وقياته ضد عملية الأكسدة والتغيرات الأخرى التي تحدث أثناء التسخين ووجد أيضا أن الزيت المسخن في وجود قشر البرتقال أكثر ثباتا ومقاومة للأكسدة من الزيت المسخن في وجود قشر الليمون كما أن له نشاطا مصادا للأكسدة.

أهمية قشر البرتقال والليمون

الموسيقى

كتب الكثير بشأن مزاياء الموسيقى في تهدئة الأعصاب. وقد ثبت أن للموسيقى الكلاسيكية آثارها الإيجابية على الأطفال.

جرب الاستماع إلى أنواع مختلفة من الموسيقى لمعرفة أيها تساعدك على الاسترخاء. تخيل الموسيقى ومع عقلك ينساب مع انغماسه حتى تدوب مثلك.

ليست الموسيقى الكلاسيكية الموسيقى الوحيدة للاسترخاء. الموسيقى العربية أو أي موسيقى محببة يمكن أن تؤدي الغرض أيضا. وأيا كان نوع الموسيقى التي تستمع إليها، حاول أن تنسى نفسك في إيقاعها وأن تترك همومك تدوب.

الأنشطة الإبداعية

هل تشعر أن وظيفتك تصيب بالملل ولا تشبعك؟ قد تكون المشكلة أن غرائزك الإبداعية غير مشبعة. في بعض الأحيان، قد يكون القيام بنشاط إبداعي ما الحل المناسب لاستيعاب طاقاتك الإبداعية وإشباع رغبتك في تحقيق الذات مثل: الكتابة في مجلة أو الرسم أو التحدث أو الطبخ بأساليب مختلفة. والموسيقى والتصوير كلها سبل لاستيعاب رغبتك الإبداعية. الهدف أن ترفه عن نفسك وتشبع رغبتك الإبداعية.

الهوايات

مارس هواية تضيف بعدا آخر لحياتك وتسمح لك أن تشعر بتحقيق الذات بعيدا عن المجال الوظيفي. ابحث عن نشاط تستمتع به أو نشاط طالما أردت أن تمارسه. وتذكر أنك لن تكون أبدا أكبر سنا من أن تبدأ شيئا جديدا.

بالنسبة للبعض، فقد تكون حصص الرسم أو صنع فخار هي الحل الأمثل. وقد يريد الآخرون ممارسة نشاط أو طابع ذهني مثل دورة علم آثار أو شطرنج أو تعلم اللغات. ممارسة الرياضة دائما هواية جديدة. كما أن التطرير وجمع الطوابع أو نوادي تدوق الفن توفر لك السكينة المطلوبة لإراحة نفسك من التوتر.

هناك العديد من الهوايات تمارسها، وستجد الهواية المناسبة عاجلا أم آجلا. وفر الوقت لنفسك لممارسة هوايتك وتأكد أنها تستعد.

القطلات

من البديهي أن القطلات تغفل الكثير لتحسين حالتك النفسية. ولا تتطلب القطلات بالصورة السفر وتذكر الطيوران وميزانية كبيرة.

تساعدك على الظهور بمظهر جيد، وتمتع بالطاقة. حاول القيام بالتمارين الرياضية على الأقل مرتين في الأسبوع. وهناك العديد من التمرينات الرياضية فلا حاجة لذلك لعدم القيام ببعضها. وهؤلاء الذين لا يحبون القيام التمرين أو تمارين الأيروبيك، يمكن القيام بالشيء السريع لمدة 15 دقيقة، أو السباحة أو غيرها.

قم بالتمارين الرياضية التي تستهويك. إن الرضا النفسي الناجم عن الرياضة قوي، وبالنسبة لبرنامج رياضة الأيروبيك أو بناء العضلات، فيوسعدك أن ترى النتائج خلال ثلاثة أسابيع إذا التزمت بنظام غذائي صحي وقمت بأداء التمرينات الرياضية ثلاث مرات أسبوعيا.

العلاج بالروائح

بعد يوم عمل طويل، إذا كنت متعبا بدرجة لا تسمح لك القيام بأي نشاط، فإن العلاج بالروائح يمكن أن يجدد نشاطك. إن العلاج بالروائح يستخدم حاسة الشم للملاح وإعادة الانسجام البدني والروحي. الزيوت المستخدمة في العلاج بالروائح متوافرة في محلات الأكل الصحي ومحلات الأدوات الجميلية. كما أن الشموع والصابون المصنوع من تلك الزيوت تؤدي الغرض أيضا.

يضع زيوت الاسترخاء الأخرى تتضمن القرفة والليمون. ولتحسين المزاج، ينصح باليانابونج والبريمية وكليل الجبل. أما الزعتر والتنغناج وروائح فواكه الموالح مثل البرتقال والليمون والجريبفروت فمعروف عنها خواصها المنشطة. كما أن الزنجبيل وخشب الصندل والياسمين لها خواص منشطة.

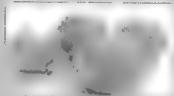
العلاج بالكلام

تحدث مع أحد من مشاكل العمل والتوتر الناجم عن ذلك، فإن هذا يأتي بنتائج بالفعل. ويساعدك هذا أن تضع الأمور في نصابها الصحيح حتى إذا لم يتم من تحدث إليه بتقديم النصيحة فإنك ستستفيد من الاستماع إلى الآراء الموضوعية الآخرين.

يوسعدك أن تتحدث مع أحد المحترفين في المجال مثل مستشار مهني أو طبيب نفسي أو من لديهم خبرة طويلة في مجال عملك. إن ذلك قد يساعدك على التخلص من العادات أو أنماط التفكير السلبية والبدء في السير على مسار إيجابي. كما أن صديق أو أحد الأقارب الذي لن يوجه النقد غير المسبب يمكن أن يكون عاملا مساعدا أيضا. وتحت الظروف المثالية، فإن من تحدث إليه سيكون شخصا متعاطفا معك ويتبعك بالحكمة وقوة الشخصية.

فوائد المادة الطيارة المتصاعدة

من البصل أثناء تقشير



نوصلت الأبحاث العلمية الحديثة إلى بعض الجماليات المتعلقة بالبصل... عند تقشيرها وتقطعها حيث تخرج من عسلية التقشير، والمواد ذات الرائحة كبريتية للرائحة أو الرجال الذين يوصون بها... نظرا لتفصيل العين بسبب تصاعد المادة الطيارة المتصاعدة في البصل وهي حامض أميني... (مضغبات الأول...)) حيث تسبب زيادة إفراز الدموع التي تؤدي إلى غسل العين وتطهيرها إلى جانب أن هذه المادة أيضا تعيد عاملا مصادا للتأثيرات والأكسدة... كما أنها تساعد على مكافحة أمراض القلب والأوعية الدموية وتخفض من نسبة الكوليسترول في الدم.

ومن ناحية أخرى يؤكد العلماء أن بصله واحدة تحتوي الصناعات التي تحتويها (٣٠) ثلاثون نقاعة... من أجود الأنواع ومن الجدير بالذكر أن الفرائحة في مصر... قد عرفوا أهمية سائل البصل ويحفظ البصل بأهمية خاصة عند أهل صعيد مصر لما له من فوائد اكتشفها الأجداد قديما وحديثا.

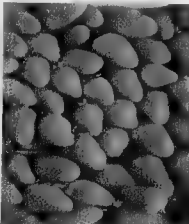
أغذية... تساعد على مقاومة الشيخوخة

هناك... أغذية لها دور في مقاومة الشيخوخة وذلك من خلال تناول بعض الأغذية الطبيعية مثل الحليب الطازج فهو يجدد خلايا البشرة الخارجية ويمنع جفافها. أما الجزر والجرجير والسجل والطماطم والخيار فكلها أطعمة تحافظ على شباب البشرة لذلك يفضل تناولها مع كل وجبة غذائية.

أما عن الفاكهة فيجب الاهتمام بتناول الشمس والفراولة والتوت الأسود.

والجريب فروت والمان والبطيخ. والشمام والليمون. وشرب العصائر الطازجة له أهميته مثل عصير القصب.

وفيد في مقاومة الشيخوخة إلى جانب ذلك تناول اللوزية والصينغ والبقودوس والفول السوداني. والزيادة... والبليلة مع الحليب والتمر... والعسل الأسود واللبن الرائب وبمضفة عامة لابد من التقليل من تناول الدهون الحيوانية. والاستعاضة عنها بالزيوت النباتية كزيت الزيتون... ومن المعروف أن تناول عسل النحل والبيض ومنتجات الألبان تساعد على استعاضة بعض المواد المصادة للأكسدة مثل فيتامين "أ" "فيتامين "هـ" ولا يجب التقليل من أهمية الإكثار من شرب الماء.



لقد تناولنا بالحديث في العدد السابق " القرص الصلب " أو " HARD DISK والذى يعتبر أحد مكونات الحاسب ، ووضحنا الأجزاء التى يتكون منها ، ومهمة كل جزء ، وبيننا العوامل التى تؤدى الى عطل او تلف القرص الصلب ، وكذلك ذكرنا كيفية معرفة وجود فيروسات داخل الملفات فى الجهاز بدون اللجوء الى برنامج مسح الفيروسات ، وذلك من خلال عشر ملاحظات ، وسوف يكون حديثنا فى هذا العدد عن الذاكرة العشوائية.

اذ انه لكي يتعامل المعالج مع البيانات فلا بد من وجود وسيط تخزيني يكون على درجة عالية من السرعة ليستطيع مجازة المعالج فى السرعة وذلك فى حالة ما إذا قام المعالج بمعالجة البيانات المطلوبة ، وهذا الوسيط يطلق عليه اسم " الذاكرة العشوائية " .

أصول الوصول إلى عالم الاحتراف

الذاكرة العشوائية



■ إهداء شيرين حسين النجاشي

تعتمد على البيئة الرسومية مثل نظام تشغيل WINDOWS صار الوضع فى اشد

الاحتياج الى مساحة كبيرة من الذاكرة .

هل يؤثر نوع وحجم الذاكرة

العشوائية على الحاسوب ؟

– اذ اننا كلما اضفنا مزيدا من الذاكرة

كلما حصلنا على حاسب أسرع ، خاصة إذا

كنا نتعامل مع برامج حديثة او بيانات

كثيرة .

قد يظن بعض الافراد ان المعالج هو

النموذج بالسرعة ويظن آخرون ان حاسبيهم

الشخصي بطيء على الرغم من انه يحتوى

على معالج متقدم وسريع ..

فما مدى صحة هذا الكلام ؟

– ان المعالج مهما بلغت سرعته لا

يستطيع ان يستفيد من هذه السرعة إلا

فى وجود ذاكرة عشوائية ذات حجم مناسب

يستطيع المعالج من خلالها ان يعمل

بأقصى سرعة له .

– هذا بالإضافة الى ان الذاكرة العشوائية

تعد من أهم أسباب كثيرة فى اعطال

، وبناء على ذلك فانه يتواجد لدينا ذاكرتان :

١ – الذاكرة الدائمة هى القرص الصلب

او اى وسط تخزيني آخر .. يتم فيها

تخزين البيانات ٠٠ بعد عودتها من

المعالجة .

٢ – الذاكرة العشوائية هى الوسط

التخزيني السريع جدا الذى يتعامل معه

المعالج لإنجاز معالجة البيانات .

– الذاكرة الدائمة هى القرص الصلب او

اى وسط تخزيني آخر .. يتم فيها تخزين

البيانات ٠٠ بعد عودتها من المعالجة .

هل هناك وحدة قياس للذاكرة

العشوائية ؟

– نعم هناك وحدة قياس الذاكرة

العشوائية هى البايت ، الكيلوبايت ،

الميجا بايت ، الجيجا بايت ، اذ انها تنطبق

عليها ما ينطبق على أمثالها من أنواع

الذاكرة .

ما هو السبب الذى ادى الى ظهور

ذاكرة عشوائية بوحدة قياس

متضاعفة الحجم ؟

– السبب الذى ادى الى ذلك هو انه كلما

ظهرت انواع عديدة من البرامج المفيدة

للحاسب ، كلما زادت البيانات التى يتم

تخزينها على الحاسب وبذلك اصبحنا فى

امس الحاجة الى ذاكرة أكبر لمجازة المعالج

فى سرعته .

وكذلك الامر كلما ظهرت أنظمة تشغيل

الحاسب فإذا كانت الذاكرة غير سليمة فإنها

تعمل على توقف الجهاز فجأة عن العمل .

ما هو حجم الذاكرة العشوائية ؟

– الذاكرة العشوائية لها أبعاد فى

القياس ففى العرض تبلغ = ١ سم ، وفى

الطول ١,٥ سم ، وفى السمك = ٢ مم

ونظرا لصغر حجم الذاكرة فانه يصعب

تركيبها على هذه الصورة لذلك يتم

تثبيتها على الواح modules لتكون سهلة

الحمل والتركيب .

هل تختلف الأنواع نفس العدد من

الشرائح ؟

– بالطبع لا .. لأن الشرائح تختلف

فى سمعتها .. من شريحة لأخرى ، كما

تختلف الواح الذاكرة حسب حجم الذاكرة

المثبتة عليها ، وكذلك عدد الشرائح

المثبت عليها

هل من الممكن عرض مثال على

ذلك ؟





- قد يكون عندنا لوح به ٥١٢ ميجا بايت من الذاكرة العشوائية مقسمة على ٨ شرائح في هذه الحالة فإن كل شريحة = ٦٤ ميجا بايت .

- إذن كل ما يهمنا ليس عدد الشرائح الذي يحتوى عليها اللوح بل حجم الذاكرة الذي يحتوى عليه اللوح ٥٥ ونوعها .
نسمك كثيرا عن RAM ، ROM فما هما ؟

- أولا الـ RAM هي الذاكرة العشوائية للقراءة والكتابة .

- ثانيا الـ ROM هي ذاكرة للقراءة فقط ومخزن عليها البيانات من قبل الشركة المنتجة لها ٥٥ ولا يستطيع أحد تغيير البيانات المثبتة عليها .

فيم يستخدم كل منهما ؟

أولا : يستخدم الـ RAM كذاكرة رئيسية للمعالج يحفظ عليها البرامج والبيانات التي يقوم بمعالجتها أو يتوقع ان يقوم بمعالجتها وهي سريعة إذا ما تم مقارنتها بغيرها وهي النهاية بمحرد غلق الحاسب يتم إزالة جميع البيانات والبرامج المخزنة عليها .

- ثانيا : يستخدم الـ ROM في تخزين برنامج البايوس BIOS للوحة الأم كما يمكن قراءة ما بها من بيانات فقط كما انها تحتفظ بالبيانات فترة لا نهائية .

وهل للذاكرة العشوائية (RAM) أنواع ؟

- نعم يوجد للذاكرة العشوائية RAM نوعان رئيسان ، وهما :

- ١ - الذاكرة الاستاتيكية ، ويرمز لها SRAM وهي أسرع ومخفية .
- ٢ - الذاكرة الديناميكية ، ويرمز لها DRAM وهي أبطأ ومؤقتة .

مع التقدم العلمى

الهائل الذى تمر به البشرية اليوم ، ها من المستطاع ظهور أنواع جديدة من الذاكرة ؟

٩٥٥
- لقد جاء هذا السؤال فى وقته ، وقد حدث هذا ، فمع ظهور أجهزة " البنتيوم " ظهرت أنواع جديدة من الذاكرة وهي :

- RD - RAM

- SD - RAM

- DD - RAM

- DD - RAM2

ما الفرق بين الـ

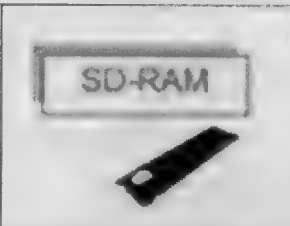
DD - RAM 2 ، DD - RAM ٥٥ ؟

أولا : بالنسبة للـ DD - RAM ٥٥ تصلح مع لوحات أم مع معالج مدخل ٥٨ وتأتى بسرعات ٢٦٦ MHz ، ٣٣٣ MHz ، ٤٥٥ MHz .

ثانيا : بالنسبة للـ DD - RAM تناسب أجهزة البنتيوم ٤ الجديدة ذات لوحة أم بمعالج ٧٥٥ .

كيف اعرف ان قطعة الذاكرة قد اصابها العطب ؟

عندما تظهر رسالة عن طريق الـ WIN- DOWS نصها الآتى :
KRNL 486 CAU- SEDA PAGE FAULT AT 04F3:50A006BC
مع ملاحظة ان الرقم اتينا به على سبيل المثال ، فان ظلت هذه



الرسالة فى كل مرة تظهر عند فتح الجهاز فان معناها ان الذاكرة قد اصابها العطب .
النوع الرابع الـ EEP - ROM وهذا النوع قابل لاعادة الكتابة عليه برمجيا ٥٥ حيث يمكن تغيير محتويات FLASH BIOS كما اشرنا فى اعداد سابقة بواسطة برنامج خاص به فى اغلب الاحيان يأتى هذا البرنامج مرافقا باللوح الأم عند شرائها .

لقد تكرر على مسامعنا انها للقراءة فقط فكيف يمكن اعادة الكتابة عليها ؟

يقصد بذلك انها نادرة ما يكتب عليها ولو اخذنا مثالا على ذلك ، قلنا ان ذاكرة BIOS كلما تم فتح الحاسب يقرأ منها ٥٥ ولكن لا يكتب عليها الا مرتين فى عمر استهلاك الحاسب .

ما هو زمن الوصول ؟

- يعتبر زمن الوصول هو الوقت بين طلب المعالج للبيانات المخزنة وتلقبها ووحدة قياس زمن الوصول هي النانو ثانية الذى يعد جزءا من المليون من الثانية .

هل هناك أنواع من الـ ROM ؟

نعم هناك عدة أنواع من الـ ROM وذلك حسب الوظيفة التى يقوم بها النوع الاول : ROM كما اشرنا اليه وهو النوع التقليدى .

النوع الثانى : الـ P - ROM القابل للكتابة عليه بواسطة المستخدم .

النوع الثالث : الـ EP - ROM وهو قابل للكتابة واعادة الكتابة عليه مرات واغرب مثال لذلك الاسطوانات المدمجة التى يطلق عليها . CD - RW

أراء قانونية



إعداد: محمد محمود شفيق
مكتب المستشار القانوني بالجهاز

المعار يتقاضى مرتبه وكل المزايا من الجهة المعار إليها

أحقية أعضاء سلك التمثيل التجاري في صرف بدل حضور الجلسات واللجان

عدم جواز إخلاء طرف العامل للمعاش إذا كان محالاً للمحاكمة التأديبية

مرتبه ومزايا المعار

مدى استحقاق الدكتور: المعار من كلية الزراعة للعمل بمادة ٨٤ من القانون رقم ٧٢/٢٤ بشأن تنظيم الجامعات.

تنص المادة ٨٤ من القانون رقم ٧٢/٢٤ بشأن تنظيم الجامعات على أنه "يجوز ندب أعضاء هيئة التدريس لمدة محددة من جامعة إلى أخرى أو للقيام بأعمال وظيفة عامة بقرار من رئيس الجامعة بناء على موافقة مجلس الكلية المختصة بعد أخذ رأى مجلس القسم المختص (ويغتبر النيب كل الوقت إعاره تخضع لأحكام الإعارة)

تنص المادة ٨٥ من القانون رقم ٤٩ لسنة ٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أنه "يجوز إعاره أعضاء هيئة التدريس ... للعمل بوزارات الحكومة ومصارحها ... وتكون الإعارة من رئيس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أو المعهد المختص ... وتنتشر الإعارة لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة ... ويتقاضى المعار مرتبه من الجهة المعار إليها ومع ذلك يجوز في أحوال خاصة أن تؤدي الجامعة مرتبه ... ويعامل فيما يخص بأقدميته والاعلاوات المستحقة له كما لو كان في الجامعة ويحتسب له موجه عام بكافة مميزات وظيفته .

تنص المادة ٢٨٦ من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات على أن "تمنع مكافآت عن أعمال الامتحانات من تصحيح وفحص بحوث ومراجعة وملاحقة ما نص عليه أعضاء هيئة التدريس والمدرسين والمعينين والمعينين ... وسائر القائمين به والعاملين من غيرهم من الخارج بمكافأة إجمالية إذا باشرى عملاً من تلك الأعمال " .

وتنص المادة ٢٩٢ من ذات اللائحة لكافة الإشراف على الرسائل العلمية فتمتد على أن يسمح المشرف على رسالة الماجستير مكافأة قدرها أربعة مائة جنيه بمنع المشرف على رسالته الدكتوراه مكافأة قدرها ... بعد مناقشة الرسالة وإجازتها من لجنة الحكم على الرسالة في السنة الجامعية وعلحق بذلك كله مكافأة الريادة التي نصت المادة الأولى من قرار وزير التعليم العالي رقم ١٧٩٩ / ١٧٩٩ على أن "تصاف إلى جدول خطط للدراسة بالدراسات العليا داخلية بكلية الجامعات النص التالي تحسب ساعات الريادة لطلاب التي تكلف بها أعضاء هيئة التدريس والمرسوم والمعينين والمعينين ضمن ساعات الدروس النظرية .

وتنص المادة ٢٨ مكرر من ذات اللائحة على أن "يمنح أعضاء هيئة التدريس والمرسوم والمعينين والمعينين حوافز مالية بما يكفل تحقيق الأهداف وتزويد الأداء وفقاً للقواعد التي يضعها المجلس الأعلى للجامعات ويصدر بها قرار من وزير التعليم " .
وان كل هذه المكافآت المالية على اختلاف أنواعها ومقاديرها ويموج

تضربها تتعلق بأعمال هي من أعمال وظائف هؤلاء الأصلية ما يتقاضون مرتباتهم عنها وانها مما يقومون به أو يكفون به بحكم ذلك وأن تقرير منحهم تلك المكافآت على اختلاف سميتها زيادة على مرتباتهم الأصلية إنما هو تحفيزهم لبذل غاية الجهد والافساد في أوقات العمل الرسمية وبغير الرسمية وكلها مما يجب تكريمه لوظائفهم ليؤدوا أعمالهم على أكمل وجه وأوفر قدر منها على إجادته وإحسانه وتناميه وزيادة المنجز منه وذلك بقصد الأهداف التي تقوم عليها الجامعات وحسن أداء موظفيها لأعمالهم وكفايته وتناميه) فتوى الجمعية العمومية ١٩٩١/٦) .

وقد سبق أن انتهت هيئة اللجنة الأولى بقسم الفتوى بمجلس الدولة بجلستها المقعدة بتاريخ ٢٠٠٥/١٢/٢٤ إلى أحقية الدكتور في تقاضى مرتبه التي كان يتقاضاها بالأكاديمية من الجهة المعار إليها مع احتفاظه بكافة مميزات وظيفته التي كان يتقاضاها بالأكاديمية من بدلات ومكافآت وحوافز التي ترتبط بالترتيب ارتباطاً لا يقبل التجزئة دون تلك التي تتفرغ عن ميزة معينة أو يرتبط استحقالها بأداء جهد غير عادى أو تحقيق معدلات قياسية .

كما تضمن الكتاب الشارح للقانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ لأستاذ / كميل أبو حديد في المبحث الخاص بأجر العامل أثناء الإعارة على أن الأصل هو ألا يصرف للمعار أى أجر من جهة عمله الأصلية ويستحق الأجر المقرر للعمل لدى الغير من أجله سواء كان هذا الأجر يزيد عما كان يتقاضاه بوظيفته الأصلية أو يتساوى معه أو يقل عنه دون أى إلزام على الجهة المبررة بأن تكمل للمعار منها أى أجر يقل عما يحصل عليه من عمله الأصلي وذلك لأن الإعارة تؤدي إلى قيام العامل بالعمل لدى جهة أخرى ولصاحب هذه الجهة فتكون هي المزمعة بالأجر وتنفق للعامل الأجر المقرر للعمل الذي يؤدي بها .

وقد استقر رأى الجهاز في هذا الموضوع إلى الدعى .. . الشدب كل الوقت في حكم الإعارة وفقاً لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ . يتقاضى كل ما يتقاضاه من الجهة الأصلية من الجهة المعار إليها . في حالة استحقاق شاغل الوظيفة من الجهة المعار إليها مبالغ تزيد عما كان يتقاضاه بالجامعة يتم صرف المبلغ الأكبر ولا يجوز الجمع بين المبلغين (٠) (الأكبر) .

المقادم الخمسة

بشأن الحكم الصادر لصالح وذلك للإفادة صراحة عن التاريخ الذي يتم حساب المقادم الخمسة فيه بإرجاع تاريخ الصرف خمس سنوات هل هو تاريخ ٢٠٠٥/٤/٢٨ تاريخ الإيداع

الدعوى بالحكمة أم تاريخ تقديم الطلب إلى لجنة التوفيق في المظاهرات وهو ٢٠٠٣/٥/٧

أنه وفقا للمبادئ المستقرة فقد انتهى الرأي إلى أنه وفقا لنص المادة ٥٥ من قانون مجلس الدولة رقم ١٩٧٧/٤٧ وإصملا كيدا بحجية الأحكام القضائية فإن تلك الأحكام تطبق في حدود منطوقها مكملا بأساليبها وفي نطاق أطرافها الصادر لتصلحهم الحكم .

وبالتنصيص للتقدم للحكمي ولما كان..... قد اقام الدعوى في ٢٠٠٤/٤/٢٨ والخمسة سنوات من تاريخ إقامة الدعوى (التتقدم الخمس) ترجع إلى ١٩٩٩/٤/٢٨

أن الحكم الصادر انتهى إلى أحقية المروضة حالته في صهره المقابل التقدي ومقابل نقدي للوجبة الغذائية ، أن حشنيات الحكم قد تضمنت الأحقية في الصرف اعتبارا من ١٩٩٥/٦/٢ أو من تاريخ شغل العامل لوظيفة بالدرجة الثالثة ومراعاة التقادم الخمسي وأحكام القانون رقم ٢٠٠٠/٧ باعتبار المدة من تاريخ اللجوء إلى لجانب التوفيق في المنازعات وحيث صدور التوصية مصفاها إليها مدة عرض وقبول التوصية مدة وقف لسرايا النظام .

وإن التمسول أن بدء التقادم الخمسي هل يتم احتسابه من تاريخ إقامة الدعوى أمام المحكمة أم من تاريخ تقديم الطلب للجانب التوفيق في المنازعات ، والذي يكون سابقا على تاريخ إقامة الدعوى . وفقا لأحكام المادة ٢٩ من قانون المحاسبة الحكومية رقم ١٢٧ / ١٩٨١ أن استحقاق هذه الفروق المالية يكون منذ خمسة سنوات سابقة على إقامة الدعوى

وأن الرأي المستقر والمعمول به بالجهاز أن حساب التقادم بالنسبة لمن صدرت لأحكام أحكام قضائية يبدأ من خمس سنوات سابقة على تاريخ إقامة الدعوى أمام المحكمة (التقادم الخمسي) استقر رأي الجهاز في هذا الموضوع ، يرى أن حساب مدة التقادم الخمسي يكون من تاريخ اللجوء إلى لجانب التوفيق في المنازعات باعتباره أن هذا التاريخ يمثل بدء المطالبة بالأحقية في الصرف .

وبالتالي يستحق صرف الفروق المالية في هذا التاريخ عند صدور الحكم بالأحقية .

بشأن طلب طابع التمثيل التجاري لوزارة التجارة والصناعة
باعتبار أن نوع (١) فرع (٥) مكافآت وحضور جلسات لجانب بموازنة قطاع التمثيل التجاري لعام المالي ٢٠٠٠/٢٠٠١ وتعتبر مبلغ ٢٠ ألف جنيه في ضوء الموافقة ١٠٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ٢٢ من قانون السلك الدبلوماسي رقم ١٩٨٢/٢٠٠١

وتستفسر عن الإفادة بالرأي عن مدى صحة بدل حضور الجلسات واللجان لأعضاء التمثيل التجاري بوزارة التجارة والصناعة . أن المصادرة أعضاء السلك التجاري يعاملون بقانون نظام السلك الدبلوماسي والفصل رقم ١٠ ١٩٨٢/٢٠٠١ وحيث أن سبق ورد إليهم كتاب التسمية المغير مساعد وزير الخارجية المؤرخ ٢٠٠٠/٤/١٦ والتي يفيد فيهم بصرف بدل حضور جلسات اللجان والمنصوص عليها في المواد ١٥ ، ١٧ ، ١٩ ، ٣٣ من قانون السلك الدبلوماسي والفصل رقم ١٥ ١٩٨٢/٢٠٠١ مرفق صورة كتاب وزارة الخارجية وحيث أن جلسات اللجان المطلوبة صرف بدلات عنها تستغرق عدة ساعات وتمتد إلى ما بعد

مواعد العمل الرسمية ، كما ورد موافقة وزارة المالية بكتاب السيد / رئيس الإدارة المركزية لموازنة الجبهات الإداري لدولة رقم ٢٠٠٧/٢٢/١٠ م/١ وذلك على استخدام وتعتبر نوع ١٠٠ مكافآت حضور جلسات ولجان .

إذا كانت وزارة التجارة والصناعة قد وضعت نظاما خاصا لمصادرة أعضاء السلك التمثيل التجاري استنادا لقانون خاص وهو القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٢ الخاص بالسلك الدبلوماسي والفصلين فإن هذا النظام يكون هو الواجب التطبيق . فضلا عن موافقة وزارة المالية في هذا الشأن .

عدم جواز إخلاء طرف العامل للمهاش إذا كان معالا للمحاكمة التاديبية

بشأن الإفادة بالرأي عما إذا كان من حق السيد / الحال للمحاكمة التاديبية إخلاء طرفه من الجلسات ، وكذلك صرف مستحقاته المالية طرف المجلس الأعلى للشئون الإسلامية

(مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية . مكافأة نهاية الخدمة من صندوق العاملين بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية (الخ) . وتتضمن وقائع الموضوع في الآتي .

أحيل المذكور للمحاكمة التاديبية بقرار من النيابة الإدارية بتاريخ ٢٠٠٧/٢/٢٤ ولم يصدر قرار من المحكمة التاديبية بشأنه حتى تاريخه . سوف يحال المذكور للمعاش ليلو الس القانونية في ٢٠٠٧/١١/٧

ب- تنص المادة ٨٨ من القانون رقم ٤٧ / ١٩٧٨ على أن لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تاديبيا إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها شياخ حق من حقوق الخزنة العامة إقامة الدعوى التاديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك بعدة خمس نوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة وعشرين جنيها ولا تجاوز خمسة أضعاف الأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة .

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الإجتماعي رقم ١٩٧٥/٧٩ والقوانين المعدلة له تستوفي الغرامة من تعويض البعثة الواحدة أو المبلغ الذي وجد عند استحقاقها وذلك في حدود الجزء الجائز الجزم عليه أو بطريق الجزم الإداري على أمواله .

هذا وقد تضمن كتاب المدير المالي المؤرخ ٢٠٠٧/٧/٢ في موضوع مائل بعدم إخلاء طرف المأمور حالة من جهة عمله إلا بعد سداد ما يكون مستحقا عليه من نون للحكومة .

إحالة للمعاش عند بلوغ السن المقررة مع عدم جواز إخلاء طرف السيد المذكور إلا بعد سداد ما يكون مستحقا عليه بدين حكومي وعلى ما تسفر عنه المحاكمة التاديبية وتحديد المبالغ التي يتحملها من المخالفات إليه .

المعرض في شأن رصيد أحقية السيد / في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازات الاعتيادية ولا يوجد صدر قرار بعزله من الوظيفة اعتبارا من ١٩٩٨/١٠/١ بناء على حكم محكمة جنايات أمن الدولة العليا بالقاهرة :

تتلخص وقائع الموضوع في الآتي ، صدر حكم محكمة الجنايات أمن الدولة العليا بالمتمسورة في ١٩٩٨/١٠/١٨ في قضية النيابة العامة رقم ٢٨٢١ بعزل السيد المأمور حالة . من . وظيفته ولم يحدد الحكم مدة معينة لعزل .

صدر قرار مديرية الزراعة رقم ١٠٧ في ٢٠٠٠/٢/٢٦ بتعيينه لحكم المحكمة بعزله من وظيفته .

تقدم المذكور بطلب لعصره رصيده من الأجازات الاعتيادية قبل صدور الحكم بعزله علما بأن المذكور لم يتم عودته للعمل حتى الآن .

تنص المادة (٦٥) من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ في الصقرة الأخيرة منه على أن إذا انتهت خدمة العامل قبل استيفاء رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن الرصيد أجره الأساسي مصفاها إليها العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تتخضع هذه المبالغ لأي مزال أو رسوم .

هذا وقد تضمن البند رقم ٢٥٧ من المبادئ المستقرة في شئون الخدمة المدنية على أن صرف المقابل النقدي لرصيد الأجازات الاعتيادية يكون وفقا للاعتراف الآتية

يصرف المقابل النقدي بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر وذلك عند انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب دون أن يكون مقبدا بآبائها الخدمة ليلو سن التقاعد . يكون الصرف في حدود أربعة أشهر ولمرة واحدة طوال حياة العامل الوظيفية .

انتهاء الخدمة لأي سبب من الأسباب يوجب منح المقابل النقدي لرصيد الأجازات .

ينص البند (٧) من المادة (٩٤) من القانون رقم ٤٧ / ٧٨ على أن تقتضى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

في قانون المعونات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في

هل يجوز لشاغلي الوظيفة الكبيرة شغل وظيفة مدير إدارة من الدرجة الأولى؟

يشأن مدى أحقية شاغلي وظائف كبير لشغل وظيفة مدير إدارة من الدرجة الأولى.

أبديت الإدارة المركزية للخدمة المدنية رأياً في الموضوع وانتهت فيه إلى أحقية المعين بوظيفة كبير في شغل وظيفة مدير إدارة يد لا من الشاغلي لوظيفة من الدرجة الأولى .. على أن يكون ممكن على نفس المجموعة التي كان يمارسها بالدرجة الأولى قبل الترقية لوظيفة كبير وفقاً لمطابقة وصف الوظيفة .

الراي الصائبي :

تنص جميع قرارات الترقيات بالسرب الوظيفي المتعاقبة لوظيفة كبير وأخرها القرار رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٦ على أن يستمر المرقي في ممارسة ذات الأعمال والمسؤوليات الواجبات التي كان يمارسها وفقاً للشرارات والنواتج والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجته وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة في إسناد أعمال لأي منهم وفقاً لتصلح العمل وذلك تنفيذاً للقرار المكتابي الذي يتقدم به العامل بطلب الترقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار بالوقائع المصرية . وعليه فإن قيام شاغل وظيفة كبير بأعباء الوظيفة الأولى من الدرجة الأولى يكون بحكم القانون ومتفق مع القرار المنظم للترقيات بالسرب الوظيفي فإذا ما ثبت أن المرقي إلى وظيفة كبير كان يشغل وظيفة مدير إدارة من الدرجة الأولى " وظيفة إشرافية " وليس تكرارية فإن ترقيته إلى وظيفة كبير لا تحول دون قيامه بأعباء وظيفة " مدير إدارة " التي كان يشغلها قبل الترقية .

استقر الرأي في هذا الموضوع إلى الآتي :

أن المرقي بوظيفة كبير بحكم القرار المنظم للترقيات يقومون بأعباء الوظائف الأدنى وإذا ثبت أنه قبل الترقية كان شاغلاً لوظيفة أدنى إشرافية مدير إدارة من الدرجة الأولى وليست وظيفة تكرارية فإنه يقوم بأعباء هذه الوظيفة .

التعاقد والخدمة الفكرية

يشأن حالة أحد العاملين المؤقتين بمستشفيات جامعة عين شمس والذي يتضرر من الرأي المستقر عليه العمل بالجهاز والمتمسك أن إذا ما جند العامل المؤقت يحتفظ بوظيفته المؤقتة حتى انتهاء مدة التعاقد أو مدة التجنيد أيهما أقرب حيث أنه تم تجديده اعتباراً من ٢٠٠٨/٤/١٦ . ويتمسك المذكور بسؤاله بالآتي من ناحية الاحتفاظ بالوظيفة .

الدراسة :

هذا الموضوع يحكمه المبدأ رقم ١٨ من المبادئ المستقرة في شئون الخدمة المدنية في شأن مدى جواز احتفاظ العامل المؤقت بوظيفته أثناء مدة تجديده والمتضمن أنه تنفيذاً للمادة ٤٣ من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فإن العامل المعين نصفه مؤقتة إذا ما جند يحتفظ له وظيفته المؤقتة حتى انتهاء مدة العقد أو مدة التجنيد أيهما أقرب بحيث إذا انتهت مدة تجديده أثناء مدة العقد يعود لاستلام عمل وبنات النصفه أما إذا انتهت مدة العقد قبل انتهاء التجنيد فإنه يجوز الاحتفاظ له بعد انتهاء عقده بوظيفته كما لا يجوز التجنيد للعقد إلا أنه عند قيام الجهة الإدارية بطلب التعاقد مع بعض العاملين يكون للعامل أولوية في التعاقد على غيره من المتقدمين للجهة .

الراي :

المبدأ المستقر عليه العمل بالجهاز قد أقر مبدأ حفظ الوظيفة للعامل المؤقت الذي يتم تجنيده أثناء سريان العقد فإذا ما انتهت مدة التجنيد أثناء سريان العقد يعود لاستلام نفس العمل .. أما إذا انتهى العقد والعامل ما زال معجداً فإنه لا يتم الاحتفاظ له بوظيفته كما لا يجيد التعاقد إلا أنه عند قيام الجهة بعد انتهاء مدة التجنيد بطلب التعاقد مع بعض العاملين يكون المذكور أولوية في التعاقد على غيره

من المتقدمين .

يشأن طلب الإفادة بالرأى في صرف العلاوات الخاصة للسيد / من قيمة المكافأة الشاملة واحتفاظه بها بالرغم من وجود فاصل زمني بين العقود .

وتلخص وقائع الموضوع :

بشأن طلب الإفادة بالرأى في مدى أحقية السيد / المروضة حالته في صرف العلاوة الخاصة بنسبة ١٠٪ من قيمة المكافأة الشاملة التي يتفاضلها في ضوء العقود المطبق عليها القانون رقم ١٢٧/١٩٨١ . أن السيد المذكور تعاقد مع مركز التدريب المهني التابع لمديرية القوى العاملة ببنى سويف بمكافأة شاملة قدرها ٥٠٠ جنيه شهرياً وتوجد هذه العقود سنوياً من اليوم التالي لانتفاء العقد ماعدا عامي ٢٠٠٢/ ٢٠٠٣ .

تم منحه العلاوات الخاصة المقررة والاحتفاظ له بها عند تجديد التعاقد ماعدا عامي ٢٠٠٢/ ٢٠٠٣ لوجود فاصل زمني يوم واحد بين العاملين .

تضمن أن القانون رقم ١٢٧ / ١٩٨١ والمعدل بالقانون رقم ٢٠٠٣/ ١٢ يطبق بصفة عامة على هذا العقد وأيضاً قانون التأمين الإجتماعي رقم ١٩٧٥/٧٩ كما تطبق أحكام القانون رقم ١٢٧/ ٧٨ وما يتعلق بالجزاءات الواردة على المتعاقدين مع القوى العاملة فيما لم يرد بقانون العمل سالف الذكر .

أن العقد الخاصية بأحكام القانون رقم ١٢٧/ ١٩٨١ والمعدل بالقانون رقم ٢٠٠٣/ ١٢ تخرج عن نطاق احتصاص الجهاز .

طلب إعادة النظر في الموضوع للأسباب الآتية :

تم الاتفاق بين مديرية القوى العاملة وبين العامل على تطبيق أحكام القانون رقم ١٢٧/ ٧٨ على بنود العقد التي أبرمت مع المذكور . تصرف المكافأة الشاملة للسيد المذكور من موازنة مديريةية القوى العاملة بباب الأول .

العلاوات الخاصة التي يتم صرفها للسيد المذكور حالياً تصرف له بناء على المبدأ رقم ٢٠٨ والمتنشى إلى أحقية الصاملين المؤقتين في استحقاق العلاوات الخاصة .

كما تصرف للسيد المذكور العلاوة الاجتماعية والإضافية ومنحة عيد العمال .

أنه بالنسبة لمدى استحقاق العامل المعين بمكافأة شاملة للعلاوات الخاصة ورد النص في جميع فوائين منع الصلاوات الخاصة على شمولها للمعنيين بمكافأة شاملة والمؤقتين .. وعليه فإن العامل المعين بمكافأة شاملة يكون مخاطباً بأحكام العلاوات الخاصة ويستحقها إلى جانب مكافأته من تاريخ تعاقده ولا تضم هذه العلاوة إلى المكافأة عند تجديد التعاقد باعتبار أن العامل الخاصة لا تضم إلى الأجور الأساسية التي يتقاضاه العامل الدائم المعين على درجة دائمة والمعين بمكافأة شاملة لا يدخل في هذا العموم .

ورد كتاب المديرية رقم ٦٦٤ المؤرخ ٢٠٠٦/٦/٢٥ متضمن أن العقود محل الدراسة يوجد منها عقود يبلغ الفاصل الزمني بينها يوم واحد وأخرى الفاصل الزمني بينها يومين وأخرى الفاصل الزمني بينها عدة شهور .

وتوضح أن حالة السيد المذكور بعقد مؤقت سنوياً بنظام المكافأة الشاملة ١٠٠ جنيه شهرياً عن السوات من ٢٠٠٠/٥/٧ حتى ٢٠٠٦/١/٢٠ بعضها متصلة وبعضها غير متصلة المدة ويتم منح السيد المذكور علاوة خاصة بنسبة ١٠٪ من قيمة المكافأة الشاملة ويتم الاحتفاظ للمذكور بالعلاوة الخاصة عن العقود المتصلة التي تم تجديدها .

أما التي يتم تجديدها بفواصل زمنية فلا يتم الاحتفاظ بتلك العلاوات .

وأن العلاوات الخاصة لا تضم إلى المكافأة عند تجديد التعاقد باعتبار أن العلاوات الخاصة لا تضم إلى الأجور الأساسية التي يتقاضاها العامل الدائم المعين على درجة دائمة والمعين بمكافأة شاملة

عليه في جنابة أو يعقوبة عقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . (ت) ألا يكون له مصلحة في النزاع .
(ث) ألا يكون قد سبق معه ما يمتنع عنه شكل من الأشكال في بحث النزاع أو تسويته .
(ج) ألا يقل سنه عن ٣٠ عاماً .
ويحدد وزير العمالة والتشغيل بقرار منه شروط اختيار الوسيط من بين من تتوافر فيهم الشروط الواردة في المادة ١٧٢ كما يصدر قائمة بالوسطاء بعد استشارة الاتحاد العمال ومنظمات أصحاب الأعمال .

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل صفات الوساطة والدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته بعد أقصى خمسة وأربعين يوماً (مادة ١٧٣) .
وقد قصد بتحديد الحد الأقصى سرعة إنهاء فترة الوساطة في النزاعات العمالية وهو ما يقضى وضع قيد على المدة القصوى التي ترخص الجهة الإدارية المختصة فيها للوسيط إنهاء مهمته .
واسلم المشروع أن يرفق بالخطر الأوراق الخاصة بالنزاع والزام الوسيط أن ينهي من مهمته خلال المهلة المحددة له من قبل الجهة الإدارية المختصة مادة (١٧٤) .

وعليه في سبيل حل النزاع أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع فإذا لم يوفق في ذلك كان عليه أن يستقدم بالقررات التي يراها حل النزاع في شكل توصيات (مادة ١٧٥) .
وللوسيط كافة السلطات التي تمكنه من فحص النزاع والإعلام بكافة عناصره كان يستمع لأقوال طرف النزاع وأن يطالع على ما يراه من مستندات ويلتزم الطرفان بتقديم ما يطلبه من بيانات ومعلومات والتعاون معه لإنجاز مهمته (مادة ١٧٥) .
وللوسيط كافة السلطات التي تمكنه من فحص النزاع والإعلام بكافة عناصره كان يستمع لأقوال طرف النزاع وأن يطالع على ما يراه من مستندات ويلتزم الطرفان بتقديم ما يطلبه من بيانات ومعلومات والتعاون معه لإنجاز مهمته (مادة ١٧٦) .

أما إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات الخاصة بحل النزاع كان عليه أن يبدى أسباب الرفض ويجوز للوسيط حسب تقديره وفي ضوء أسباب الرفض . إعطاء مهلة قصها ثلاثة أيام لمن رفض للمصلح عن موافقه وقبول التوصيات وذلك أن يرفع الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة (مادة ١٧٧) .
وعلى الوسيط أن يقدم خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ انتهاء مهلة الثلاثة أيام المشار إليها تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع والتوصيات التي انتهى إليها محاولة على أسبابها ، وقبولها أو رفضها من الطرفين أو من أحدهما ومبررات الرفض (مادة ١٧٨) .

ويلاحظ أن المشروع هو أن تستلشى منشآت الخدمات الحيوية التي يحظر فيها الإضراب من المرور مرحلة الوساطة (مادة ١٧٩) وتمتص ذلك أنه في هذه المنشآت إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة كان لأى منهما طلب إحالة النزاع إلى التحكيم وتلتزم الجهة الإدارية بإحالاته خلال أسبوع على الأكثر إلى هيئة التحكيم المختصة . ويلاحظ بالنسبة لهذه المنشآت أن المشروع احتفظ للتحكيم فيها بالطابع الإلزامي الذي كان وأردا بالنسبة لكافة المنشآت في ظل القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨١ من التأكيد على أن هذه الصورة من محور التحكيم الإلزامي (بالنسبة لهذا النوع من المنشآت) ويتفق ومستويات العمل الدولية ، وأنه إنطلاقاً من هذه المستويات أخذ المشروع . فيما بعد المنشآت المشار إليها . بالتحكيم الإلزامي بقرار المادة ١٨٠ منه والمقابلة للفترة الثانية من المادة ٩٥ من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨١ أنه إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي انتهى إليها الوسيط بشأن حل النزاع . كان لأى منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب تحريك إجراءات التحكيم .

بهذا يكون المشروع . كما سبق القول متمشياً مع مستويات

لا يدخل في هذا الموضوع .
كما وأن العلوات الخاصة ليس لها حد أقصى وأنه لا يجوز الاحتياط للسيد المذكور بالعلوات الخاصة عن هذه العقود السابقة لوجود فاصل زمني بينهم .
طلبت الجهة الإدارية الإفادة بالرأي عن مدى صحة ما قامت به المديرية من منح العلوات الخاصة بنسبة ١٠٪ من المكافأة الشاملة وقدرها ٥٠٠ جنيه للسيد / المحروسة حالته . وأن السيد المذكور قد صدر له توصية لجنة التوفيق في المنازعات مزينة بالصيغة التنفيذية على إلغاء الصال الرمزي للعقد المقررة بينه وبين المديرية .
استقر رأي الجهاز على .

١. العلوات الخاصة تستحق للعامل المؤقت الممن على بند (٢) (٣) أجور موسمين إذا ثبت وجوده في ٢٠٠٨/٥/١ بهذه الصفة ومحسوبة على قيمة المكافأة في ٢٠٠٨/٤/٣٠ (بداية الربط + العلوات الخاصة الصمومة .
٢. ويستمر العامل محتفظاً بما كان يتقاضاه من مكافأة عند الترحيل .
٣. البلد التي تعتبر فاصلاً بين عقد وآخر أثرها القانوني ترتب عن التثبيت حيث يفقد العامل في هذه الحالة شرط اتصال المدة .

التسوية الدولية والوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية

مقتضى مع الأحكام المستحدثة في الباب السابق وكذلك في الباب اللاحق (الباب الخامس من هذا الكتاب والمتعلق بالإغلاق والإضراب) قام المشروع . استشاراً منه بأهمية علاقات العمل الجماعية . استحدث نظاماً جديداً لم تعرفه قوانين العمل السابقة وهو نظام الوساطة واستبدل بنظام التحكيم الإلزامي الإختياري واستحدث بعض الأحكام الأخرى ، وذلك على التفصيل التالي .

المواد (١٦٨ ، ١٧٠) من المشروع تقابل على الترتيب المواد (٩٣ ، ٩٥) من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨١ ، فالمادة ١٦٨ تطابق المادة ٩٣ إذ يجري منطوقها على النحو التالي .
" لتسرى أحكام هذا الفصل على كل نزاع خاص بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع عمالهم أو فريق منهم " .
والمادة ١٦٩ التي تقرر أنه " إذا ثار نزاع مما ينطبق عليه حكم المادة السابقة وجب على الطرفين المتنازعين أو ممثليهما السعي لتسويته ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية ، جاءت مطابقة للمادة ٩٤ من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨١ .

ولكن المادة ١٧٠ إذا تقابل الحكم الوارد في صدر المادة ٩٥ من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨١ ، فهذه . ونظراً لنظام الوساطة الذي استخدمته المشروع . أجازت لطرفي الاتفاق أو لإحدهما أو لمن يمثلها تحريك إجراءات الوساطة بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة حالاً ما كان عليه الحال في ظل القانون ١٣٣ لسنة ١٩٨١ من اللجوء مباشرة إلى لجنة تسوية المنازعات .

وقد استحدث مشروع القانون في المواد (١٧٨ ، ١٧١) نظاماً جديداً للموساطة بموجبيه يتعين على الجهة الإدارية المختصة متى حرك طلب إجراءات الوساطة لديها من صاحب الحق في ذلك إعطاء مهلة لطرفين قدرها ثمانية أيام لأختار الوسيط من بين القائمين لهذه المهلة لذلك فإذا أضافا تخطر الوزاره لاتخاذ إجراءات الوساطة . فإذا انتهت المهلة ولم يتم الطرفان باختيار الوسيط ، تقوم الجهة الإدارية المختصة . بتعيينه من بين قائمة الوسطاء خلال عشرة أيام من تاريخ انتهاء المهلة المحددة . واشترط المشروع أن يتوافر في الوسيط الشروط التالية (مادة ١٧٢) :
(أ) أن يكون ذا خبرة في الحالات الاقتصادية والاجتماعية أو القانونية المتعلقة بالنزاع .
(ب) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة . ولم يسبق الحكم

العمل الدولية. وقد جعل المبدأ العام هو التحكيم الاختياري. فإذا كان الطلب المشار إليه في المادة السابقة مقدماً من صاحب العمل وجب أن يكون موقعاً منه شخصياً أو من وكيله المفوض. أما إذا كان الطلب من العمال فيجب تصديقه من رئيس اللجنة النقابية بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة فإن لم يكونوا منتمين للتنظيم النقابي وجب أن يقدم الطلب من النقابة العامة المعنية.

وتقوم الجهة الإدارية المختصة خلال ٤٨ ساعة من وصول الطلب إليها بإحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم المنصوص عليها في المادة الثانية، والتي تقابل المادة ٩٦ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ووفقاً لحكم المادة ١٨٢ من المشروع تتكون هيئة التحكيم من:

١. إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية.

٢. محكم عن وزارة القوى العاملة والتشغيل ينديه لذلك وزيرها.

٣. محكم عن صاحب العمل.

٤. محكم عن التنظيم النقابي لاختاره النقابة العامة المعنية.

وتكون الرئاسة للدائرة الاستئنافية ويكون لكل من محكم صاحب العمل ومحكم العمال احتياطي يحل محل المحكم الأصلي في غيابه. وهذه المادة تقابلها المادة ٩٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تحديث التشكيل الوارد في الأخيرة، وذلك بأن تقرر أن يصمم التشكيل بالإضافة لإحدى دوائر محكمة الاستئناف محكم عن وزارة القوى العاملة والتشغيل ومحكم عن صاحب العمل ومحكم عن العمال أو منظماتهم النقابية وتكون رئاسة الهيئة لرئيس الدائرة الاستئنافية ويكون لكل من محكم صاحب العمل ومحكم العمال احتياطي يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه وقد قصد بذلك ثلاث إرجاء للجلسات في حالة غياب المحكم الأصلي.

هذا وتتولى نظير النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمناشأة (المادة ١٨٢) وهي تقابل المادة ٩٨ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١. وتطابق هيئة التحكيم فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

ويحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة للنظر في النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول أوراق الموضوع من الجهة الإدارية المختصة ويخطر به الأعضاء وطرفا النزاع بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل (مادة ١٨٤) مطابقة للمادة ٩٩ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

مع اختلاف في المادة التي تمنح على هيئة التحكيم أن تنظر فيها لا النزاع وتصل فيه، فبينما كانت المادة بموجب نص المادة ١٠٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه تعشرين يوماً من بدء نظر النزاع فإن المشروع رأى من هذه المهلة فأصبحت لا تتجاوز شهرين من بدء نظر النزاع فإن المشروع رأى من هذه المهلة فأصبحت لا تتجاوز شهرين من بدء نظر النزاع.

وتطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ولها تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة. ويصدر قرار الهيئة بأغلبية الآراء ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كاتب محكمة الاستئناف المختصة.

وعلى رئيس الهيئة إعلان طرفي النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل. وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.

وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد إعلان طرفي النزاع على الوجه المذكور في الفقرة السابقة إلى الجهة الإدارية المختصة لتفيد منطوق القرار في سجل خاص، وإيداع الملف بحفظاتها وتمنع مستخرجاته منه لدوى الشار.

ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في القرار أمام محكمة النقض بالضرر والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون المرافعات المدنية والتجارية.

وهذان المادتان (١٨٨، ١٨٩) من المشروع تقابلان المادة ١٠٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ دون مساس بالأحكام الواردة بها مع إعادة ترتيبها.

وتطبق على القرارات الصادرة من هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية (مادة ١٨٩) وهي تقابل المادة ١٠٣ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تعديل في الصياغة اقتضته القواعد العامة للتوفيق بين أحكام القوانين، وخاصة قانون العمل وقانون المرافعات المدنية والتجارية.

ويرفع ما يحضر في التنفيذ من إشكالات إلى هيئة التحكيم بوصفها قابضاً للأمور المتصلة إذا كان المطوّل إجراءً وقتياً ويسرى على هذه الإشكالات الأحكام الخاصة بإشكالات التنفيذ الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية (مادة ١٩٠) وهي مطابقة لنص المادة ١٠٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

وقد أصبحت الشروع بموجب المادة ١٩٢ حكماً جديداً يقر أنه فيما عدا منشآت الخدمات الحيوية المشار إليها في المادة ١٩٦ من المشروع، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي، في حالة عدم قبولها للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما، الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلاً من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب.

ويحدد الطرح في هيئة التحكيم الموقفة منهما موضوع النزاع والضرر والأضرار التي تلحق في التحكيم الخاص وعدد المحكمين ويشترط أن يكون عددهم وثراً.

ويكون أصل التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع الحكم أو المحكمين حكم الحكم وأصل هيئة التحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة.

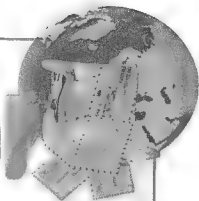
ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناءً على طلب أي من دوى الشار.

ويخصم القاضي المذكور بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم، ويلاحظ ما ورد بالمادة ١٩٢ من استثناء منشآت الخدمات الحيوية من التحكيم الخاص يتمشى مع الحكم الوارد بالمادة (١٩٦) من المشروع والذي يحظر الإضراب في منشآت الخدمات الحيوية للجمهور التي يؤدي توقفها إلى اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين والتي يصدر بتحديددها قرار من رئيس مجلس الوزراء. ويلاحظ أن هذا الاستثناء وذلك الحظر إنما يأتي متصفاً مع الطبيعة الخاصة لهذه المنشآت والتي اعلمت أيضاً إستثنائها من نظام الوساطة وكل ذلك في سبيل التوصل إلى حسم النزاع في هذه المنشآت الحيوية في أسرع وقت ممكن عن طريق التحكيم الإجباري وهو ما يتفق كما سبق القول مع مستويات العمل الدولية.

وتجدر الإشارة أخيراً، إلى أن المشروع قد أغفل المادة ١٠٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والتي تقصر أنه لإجراء إنهاء عقد العمل أو فصل ممثلي العمال أو المنظمة النقابية دون إستمراهم في أداء مهامهم أمام اللجان الحلية أو مجلس تسوية المنازعات أو هيئة التحكيم مالم يقع إختيار العمال أو مجلس إدارة المنظمة في غيرهما.

وقد إستبعد هذا النص لأنه بموجب التنظيم الذي أتى به المشروع لم يعد إختيار ممثلي العمال (محكم) وإراداً، إلا أمام هيئة التحكيم وقد أحاطت الشروع لهذا العرض بقرار تعيين محكم إحتياطي، وعلى كل الأحوال بما أن الحكم قد إختاره وأدى اليمين القانونية فإن القواعد العامة تنص على استمراره في أداء مهامه حتى نهايتها. ولذلك لم تكن هناك حاجة لنص صريح يقابل المادة ١٠٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

الجديد في التشريعات الوظيفية



ينشر في هذا الباب

إعداد : سلوى حسين الرويتي
كبير باحثين بالإدارة المركزية لشكاوى
والتفتيش بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

النصوص الكاملة لأهم ما صدر حديثاً من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية وكذا أهم أحكام المحكمة الدستورية وكذا الكتب الدورية الصادرة حديثاً عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتلك من أجل معاونته القائمين بتطبيق قوانين نظم الخدمة المدنية في مختلف قطاعات الدولة على متابعه كل ما هو جديد متعلق بأعمالهم وهي إحدى الرسائل الهامة التي تحرص لجنة على تقديمها دائماً في كل عدد .

القوانين

قانون رقم ١٩٧ لسنة ٢٠٠٨

بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣

بشأن إصدار قانون المحاماة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانوني الآتي نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يستبدل بنصوص المواد : (١٣) ، (٢٩) (الفقرة الأولى) ، (٣١) ، (٥٠) ، (٥٩) ، (٦٠) ، (٨٤) ، (٨٥) ، (١٣١) ، (١٣٥) ، (١٥٢) ، (٢٢٧) من القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن إصدار قانون المحاماة ، النصوص الآتية ،

مادة (١٣) :

يشترط فيمن يطلب قيد اسمه في الجدول العام أن يكون :
١ - متمتعاً بالجنسية المصرية ، ويجوز لوزير العدل وفقاً للقواعد التي يضعها بالتنسيق مع نقابة المحامين الترخيص للمحامى الأجنبي بالعمل في قضية معينة أو موضوع معين في مصر وذلك بشرط المعاملة بالمثل .

٢ - متمتعاً بالأهلية المدنية الكاملة ،

٣ - حائزاً على شهادة الحقوق من إحدى كليات الحقوق في الجامعات المصرية أو شهادة من إحدى الجامعات الأجنبية وتمتع بمعادلة لها طبقاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها في مصر .

٤ - ألا يكون قد سبق إدانته بحكم نهائي في جنة ماسة بالشرف أو الأمانة أو بقوية جنائية ، مالم يكن قد ورد إليه اعتباره .

٥ - أن يكون محمود السيرة ، حسن السمعة ، اهلاً للاحترام الواجب للمهنة وألا تكون قد صدرت ضده أحكام تأديبية أو أفتحت علاقته بوظيفته أو مهنته أو انقطعت صلته بها لأسباب ماسة بصلاحيته للوظيفة التي كان يشغلها .

٦ - اجتياز الكشف الطبي بإحدى المستشفيات التي يقررها مجلس النقابة ، للتأكد من صلاحيته لممارسة المهنة ويضع مجلس النقابة بالاتفاق مع وزير الصحة القواعد التنظيمية لذلك .

أولاً ، أهم القوانين

■ قانون رقم ٢٠٠٨/١٩٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٨٣/١٧ بشأن إصدار قانون المحاماة .

الجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر (د) ٢٠٠٨/٦/٢٣

■ قانون رقم ٢٠٠٨/ ١٢١ بتعديل بعض أحكام قانون المرور الصادر بالقانون رقم ٧٣/٦٦

الجريدة الرسمية العدد ٢٣ مكرر ٢٠٠٨/٦/٩

■ قانون رقم ٢٠٠٨/ ١١٦ بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ ، ٧٢

لجريدة الرسمية العدد ١٩ تابع ٢٠٠٨/٥/٨

قرارات الوزراء

■ قرار وزير الصحة والسكان رقم ٢٠٠٨/٢٤٣ هـ شأن قواعد تكليف ممارسي العلاج الطبيعي

الجريدة المصرية العدد ١٤٠ ٢٠٠٨/٦/١٨

■ قرار وزير المالية رقم رقم ٣٢٤ / ٢٠٠٨ بقواعد صرف الزيادة في المعاشات المقررة وفقاً للقانون رقم ٢٠٠٨/١١٤

■ قرار وزير المالية رقم ٣٦٤ / ٢٠٠٨ بالتعليمات المالية لنصرف حافز الإثابة الإضاهي الممنوح للعاملين ب وحدات الإدارة المحلية وفقاً للقانون رقم ٢٠٠٨/١١٤

■ قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٩٤ / ٢٠٠٨ بتعديل النصارى في ٢٠٠٨/٥/٤٧ بشأن حوافز استحقاق الحافز المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٣٤ في ٢٠٠٥

أحكام المحكمة الدستورية العليا

■ بعدم دستورية ما نص عليه البند (٢) من الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون رقم ٢٠٠٨/٨٨ بزيادة المعاشات من أن تكون الزيادة في المعاش بعد أقصى ستون جنيتها شهرياً .

كتب دورية الجهاز رقم ١٥ / ١٦ / ١٧ ، ١٨ ، ١٩ لسنة ٢٠٠٨

٧. أن يسند رسوم القيد والاشتراك السنوي .
٨. أن تقوم بشأنه حالة من حالات عدم جواز الجمع الواردة في المادة التالية :

ويجب لاستمرار القيد في الجداول توافر الشروط سالفة الذكر عدا البند رقم ٦ من هذه المادة ، ويستقطم القيد بقية القضاة من تاريخ انقضاء أي من هذه الشروط دون حاجة إلى صدور قرار بذلك من لجنة القيد ، ويجب الإخطار بهذا الإجراء بكتاب موصى عليه ، وإخطار النقابة الفرعية المختصة .

مادة (٢٩) الفقرة الأولى :
على كل من محام من المقيدين أمام محكمة التفتيش أو من القيدين أمام محاكم الاستئناف أن يلحق بكتيبته محامياً تحت التمرين على الأقل ، ويحدد مجلس النقابة العامة سنوياً الحد الأدنى للمكافأة التي يستحقها المتردد في ضوء المتغيرات الاقتصادية .

مادة (٣١) :
يشترط لتقيد المحامي في جدول المحامين أمام المحاكم الابتدائية :
(١) أن يكون قد أمضى دون انقطاع فترة التمرين المنصوص عليها في المادة (٢٤) .

(٢) أن يقدم صورة من البطاقة الضريبية سارية المفعول ثابت بها اشتغاله بالمحاماة دون سواها .
(٣) أن يجتاز بنجاح اختبارات معهد المحاماة .

ويسرى هذا الشرط على المحامين الذين يبدأ قديمهم بعد تاريخ العمل بها القانون ويعد صدور قرار مجلس النقابة العامة في تنظيم الالتحاق بمعهد المحاماة أو معاهد الدراسات القانونية المنصوص عليها في المادة (٢٨) .

مادة (٥٠) :
لا يجوز القبض على محام أو حبسه احتياطياً لما ينصب إليه في الجرائم المنصوص عليها في المادة المسابقة وجرائم القذف والسب والإهانة بسبب الأقوال أو كتابات صدرت منه أثناء أو بسبب ممارسته أي أعمال المهنة المشار إليها في هذا القانون ، ويسرى في هذه الحالة مقررته بما في ذلك وحاش إلى النيابة العامة وتبلغ صورتها إلى مجلس النقابة ، وللملأب العلم أن يتخذ الإجراءات إذا كان ما وقع من المحامي يشكل جريمة يعاقب عليها في قانون العقوبات ، أو إذا بطلت في مجلس النقابة إذا كان ما وقع منه مجرد إخلال بالنظام أو ألوجب المهني وفي هذه الحالة تجرى المحاكمة في جلسة سرية .

ولا يجوز أن يشترك في نظر الدعوى القاضي أو أحد أعضاء الهيئة التي وقع أمامها الفعل المأثم .

مادة (٥٩) :
مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٣٤) لا يجوز تسجيل العقود التي تبلغ قيمتها (٢٠) عشرين ألف جنيه فأكثر أو التصديق على والتأشير عليها بأي إجراءات أمام مكاتب الشهر والتوثيق أو أمام الهيئة العامة للاستثمار أو مكاتب السجل التجاري وغيرها أي إذا كانت موقعا عليها من أحد المحامين المقبولين للمرافعة أمام المحاكم الابتدائية على الأقل بعد التصديق على توقيعه أمام النقابة العامة أو النيابة الفرعية التابع لها .

مادة (٦٠) :
يشترط أن يتضمن عقد أو نظام تأسيس أي شركة من الشركات التي يشترط القانون أن يكون لها مرابح حسابات ، تعيين مستشار قانوني من المحامين المقبولين للمرافعة أمام محاكم الاستئناف على الأقل .

ولا يجوز قيد هذه الشركات في السجل التجاري أو تجديد قيدها قبل التحقق من استيفاء ذلك من طريق إيداع صورة من التوكيل الصادر للمحامي من مثله القانوني معتمداً من نقابة المحامين الفرعية التي يتبعها المحامي .

ويجب على المحامي خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ التوكيل إيداع صورة منه بالنقابة العامة أو النقابة الفرعية وسداد مبلغ خمسين جنيهاً مصرياً سنوياً عن كل وكالة من هذه الشركات لصالح صندوق الرعاية الصحية والاجتماعية تخصص لعدم

المحامين الشبان وتدريبهم ورعايتهم ، ويسرى على هذا المبلغ أحكام الاشتراك المنصوص عليها في المادتين (١٦٩) و (١٧٠) من هذا القانون ، ولا يجوز الإعفاء منه .

ويسرى هذا الحكم على الشركات المذكورة القائمة عند العمل بأحكام هذا القانون وذلك عند تجديد قيدها بالسجل التجاري ،
مادة (٨٤) :

للمحامي أو للموكل إذا وقع خلاف بينهما بشأن تحديد الأتعاب أن يتقدم مطلب إلى لجنة مكونة من رئيس محكمة ابتدائية رئيساً وأحد قضااتها عضواً يتقدمها رئيس المحكمة الابتدائية التي يوجد بها مقر النقابة الفرعية ، وعضوية أحد أعضاء مجلس النقابة الفرعية يصدر بتعيينه قرار من مجلس النقابة الفرعية المختصة لمدة سنة قابلة للتجديد .

وعلى اللجنة أن تتولى الوساطة بين المحامي وموكله فإذا لم يقبل الطرفان ما تعرضه عليهما ، فصلت في الطلب بقرار مسبب خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديمه ، ويسرى أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية على ما يتبع أمامها من إجراءات .
وإذا قبل الطرفان ما تعرضه عليهما اللجنة ، حرر ذلك بمحضر يقع منهما من رئيس اللجنة وتوضع الصيغة التنفيذية على محضر الصلح بواسطة قاضي الأمور الوقفية المختص بدون رسوم .

مادة (٨٥) :
" لا يجوز الطعن في قرارات التقدير التي تصدرها اللجان المشار إليها في المادة (١٥) بالاستئناف الذي يخضع للقواعد المنصوص عليها في قانون المرافعات من حيث اختصاص الإجراءات والمواعيد ، ولا يكون قرار التقدير نهائياً إلا بعد انتهاء مهلة الاستئناف دون طعن أو صدور الحكم فيه وتوضع الصيغة التنفيذية على قرارات التقدير النهائية بواسطة قاضي الأمور الوقفية المختص وذلك بغير رسوم " .

مادة (١٣١) :
يشكل مجلس النقابة العامة من :
• نقيب المحامين ،

• عضو من كل محكمة ابتدائية ينتخبه الجمعية العمومية للنقابة الفرعية فإذا زاد عدد أعضاء هذه الجمعية على عشرين ألف محام تمثل بـ ٢٠ عضواً .

• خمسة عشر عضواً مقيدين أمام محكمة الاستئناف على الأقل على أن يكون بينهم ثلاثة من أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام القضاة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإنذارات القضائية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها .
ويتم اختيارهم بمعرفة الجمعية العمومية المنصوص عليها في المادة ١٢٤ من هذا القانون .

ولا يجوز الجمع بين الترشيح لمرکز النقيب وعضوية مجلس النقابة ، كما لا يجوز الترشيح لتمثيل أكثر من فئة من الفئات المذكورة في هذه المادة .
مادة (١٣٥) :

يجرى الانتخاب لاختيار النقيب وأعضاء النقابة العامة بدار النقابة العامة وفي مقر النقابات الفرعية أو أندية المحامين وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يحددها النظام الداخلي للنقابة ويكون الانتخاب بطريق الاقتراع السري المباشر والأغلبية النسبية فإذا تساوت الأصوات بين أكثر من مرشح للعضوية يعلن نجاح الأقدم قياً .

وتتولى الجمعية العمومية المذكورة بالمادة (١٢٤) اختيار النقيب والأعضاء الخمسة عشر المينين بالمادة (١٣١) .

مادة (١٥٢) :
يتولى شؤون النقابة الفرعية مجلس من :
١. نقيب .

٢. عدد من الأعضاء بواقع عضو على الأقل عن كل محكمة جزئية من مضي على اشتغاله بالمحاماة فعلياً خمس سنوات على الأقل ويتم انتخابه بمعرفة الجمعية العمومية للنقابة الفرعية على الأقل عدد أعضاء النقابة الفرعية من سبعة أعضاء .

٣. عضو من المحامين المقيدين أمام المحاكم الابتدائية لا يتجاوز

مركبات (التوك توك) وأعدادها ، بعد توافر الاشتراكات المشار إليها ويحظر تسييرها في العواصم واليهما والطرق السريعة أو خارج الأماكن المحددة لتسييرها والدولة في ترخيصها ، وذلك وفقاً لما تحدد اللائحة التنفيذية لها القانون ٢٠

مادة ١١ (البند ٢) ،
٣. التأمين من المسؤولية المدنية الناشئة عن حوادث المركبة ، وكافة الأضرار المادية الناجمة عنها ، التي تلحق بالغير عند تلفيات المركبة ، وذلك مدة تسيير ترخيصها ، أو تسييرها طبقاً لأحكام القانون الخاص بذلك ، وفقاً لنموذج وثيقة التأمين ٢٠

مادة ١٢ (الفقرة الأولى) ،
ولا تسرى الرخصة إلا من المركبة التي صرفت عنها ، ولادة التي تسد عنها الضريبة بما لا يزيد على سنة ، فيما عدا السيارات الخاصة والدراجات النارية عدا التي تعمل بالأجرة والجراجات الزراعية والمعدات الثقيلة فيجوز أن تكون لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات بحسب رغبة مالك المركبة وذلك وفقاً للشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون ، ويجوز تسيير المركبة في جميع أنحاء البلاد ، ما لم يكن الترخيص مقصوراً على دائرة معينة أو ونحط سير محدّد ٢٠

مادة ١٣ ،
تحمل كل مركبة أثناء سيرها لوحنتين معدنيتين تصرفها إدارة المرور المختصة بعد إتمام إجراءات الترخيص ، وأداء تأمين عنها ، ويحدد وزير الداخلية بقرار منه شكل اللوحات ، والبيانات التي تتضمنها ، ومعلومات تأمينها ، ومدة صلاحيتها ، وأماكن تثبيتها على المركبة ، وقيمة التأمين الذي يؤدي عنها بما لا يجاوز مائة جنيه ٢٠

وهذه اللوحات ملك الدولة وتحتّم بغضها ، ولا يجوز الترخيص بغيرها أو تثبيت لوحات أخرى عليها ولا تضبط إلا ٢٠
ويجب أن تكون اللوحات ظاهرة دائماً ، وبياناتها واضحة ، بحيث يمكن قراءتها من بعد مناسب ، وتثبت إحدى اللوحتين في مقدمة المركبة والثانية في مؤخرتها في المكان المخصص لتثبيتها بخلاف المركبة المقطورة قبل نقلها حظر تسييرها ونصف المقطورة فيكتفى بالتثبيت لوحدة واحدة في مؤخرتها ، ولا يجوز تغيير مكان تثبيت اللوحات ٢٠

مادة ١٤ ،
ولا يجوز تسيير المركبة المرخص بها بغير لوحاتها ، كما لا يجوز استعمال اللوحات إلا للمركبة المصروفة لها ، أو إبدال اللوحات ، أو تغيير بياناتها ، ولا سمحت إدارة اللوحات الأصلية للمركبة وضبطت اللوحات المخالفة المستعملة عليها ، وتؤول قيمة التأمين عن اللوحات الأصلية إلى الدولة ٢٠

مادة ١٥ (الفقرة الثالثة) ،
وتؤول قيمة التأمين إلى الدولة عند فقد اللوحات أو إحداها أو تلفها وعند الإمتناع من تسييرها إذا انتهى أجل الرخصة أو سحبت أو ألغيت وذلك دون الإخلال بأية عقوبة ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر ٢٠

مادة ١٦ ،
يقدم طلب التجديد على النموذج المعتمد من وزير الداخلية مع أداء الضرائب والرسوم المقررة ، ولا يجوز التجديد إلا بعد أداء الضرائب والرسوم المتأخرة عن المركبة من آخر ترخيص لها حتى تاريخ التجديد ، وإيصال قائد المركبة بالوفاء بالقرارات الحكومية بها عليه ، والناتجة عن مخالفتها لأحكام هذا القانون (كما يتم فحص المركبة فنياً على الوجه المبين في المادة (١١) من هذا القانون ، فإذا أسفر الفحص عن عدم صلاحية المركبة أخطر الطالب كتابة بالرفض مع بيان الأسباب خلال أسبوع من تاريخ الفحص ، وفي هذه الحالة يجوز منح ترخيص مؤقت بتسيير المركبة لمدة لا تجاوز ثلاثين يوماً لتدارك أسباب الرفض متى كان تسييرها لهذه المدة لا يعرّض الأرواح أو الأموال للخطر أو يتلّقى الراحة أو يضر بالبيئة ٢٠

مادة ١٧ ،
يحدد المحافظ المختص بقرار منه بعد موافقة المجلس الشعبي المحلي للمحافظة الحد الأقصى لعدد مركبات الأجرة ، وكذلك

مركبات (التوك توك) المستخدمة في نقل الأشخاص بأجر المصح بتسييرها في أماكن محددة من أقدم المحافظة دون عاصمتها ، وتحدد تعريفة أجور مركبات الأجرة (التوك توك) ونقل الموتى بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة المجلس الشعبي المحلي للمحافظة ٢٠

ولا يجوز تسيير مركبة أجرة في دائرة المحافظة التي صدر فيها قرار باستعمال المعدات (تاكسي متر) ، ما لم تكن مجهزة بعداد معتمد من إدارة المرور المختصة ، وإدارات المرور أن تفحص عداد أية مركبة في أي وقت للتأكد من صلاحيتها ، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون رسم فحص العداد بما لا يجاوز عشرين جنيهاً وأحوال استحقاقه ، وكافة الضوابط المحددة لنظام تسيير مركبات الأجرة ٢٠

مادة ١٨ ،
لضباط المرور المختصين ، إيقاف أية مركبة لا تتوافر فيها شروط الملكية والأمن أو الشروط المنصوص عليها في الرخصة ، وتوصيلها إلى أقرب مركز للشرطة أو للمرور للتأكد من صلاحيتها فنياً ٢٠

مادة ١٩ (البند ١) ،
١. ألا يقل من المدة بين ١٨ سنة ميلادية بالنسبة للرخص الواردة بالبندين (١) و(٧) من المادة السابقة ، ورخصة التعليم اللازمة للحصول عليها ، وعن ٢١ سنة ميلادية بالنسبة للرخص الواردة في البندين (٢) و(٤) و(٥) و(٦) و(٨) و(١٢) من المادة السابقة ، ورخص التعليم اللازمة للحصول عليها ٢٠

مادة ٢٠ (البند ٣) ،
٣. ثلاث سنوات بالنسبة للبنود (٣٠٢ ، ٤٠٤ ، ٤٠٦ ، ٤٠٨) ٢٠

مادة ٢١ ،
١. لا يجوز لأحد ممارسة مهنة معلم قيادة المركبات إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من إدارة المرور المختصة ٢٠
ولا يجوز إنشاء أو إدارة مدارس لتعليم قيادة المركبات إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من مدير الإدارة العامة للمرور بناء على عرض إدارة المرور المختصة ، وفي حالة المخالفة لتعلق المدرسة إدارياً بقرار من مدير الإدارة العامة للمرور إلى أن يستوفى مآلله المدرسة أو السقوط عنها إجراءات الترخيص ٢٠
وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط منح الترخيص وتجديده ، ونظم التعليم والإمتحان ٢٠

مادة ٢٢ (الفقرة الأخيرة) ،
٢. ومع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد في أي قانون آخر ، يعاقب المتسبب بالجسيم مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على ألفي جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ٢٠

مادة ٢٣ ،
١. لأمر وزير الضبط القضائي عند التلبس بمخالفة الفقرة الأولى من هذه المادة في إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (٣٠) من قانون الإجراءات الجنائية أن يأمر بفحص حالة قائد المركبة بالوسائل الفنية التي يحددها وزير الداخلية بالاتفاق مع وزير الصحة دون إخلال بتأخر ما يراه من إجراءات وفقاً للقانون ٢٠

مادة ٢٤ ،
يعاقب بغرامة لا تقل عن ثلاثمائة جنيه ولا تزيد على ألف وخمسمائة جنيه كل سائق مركبة أجرة رخصة بالعداد أو بدونه أو صانع بغير مبرر عن نقل الركاب ، أو تشغيل العداد ، أو طلب أجر أكثر من المقرر ، أو نقل عدد من الركاب يزيد على حد الأقصى المقرر ، أو قام بنقل ركاب من غير موافق الانتظار المختصة بركبات الأجرة بدون عداد ٢٠

مادة ٢٥ ،
١. مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد في أي قانون آخر ، يعاقب بالجسيم مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ثلاثمائة جنيه ولا تزيد على ألف وخمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل من ضبط مركباً فعلاً مخالفاً للداب في الركبة ، ويعاقب قائد المركبة بذات العقوبة إذا سمح بارتكاب هذا

قانوناً تناولها أو صدر قرار من سلطة إدارية مختصة بحظر نقلها ، وذلك كل في الحيدود التي يشملها الحظر .
مادة ٧٢ مكرراً (٢) :

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد في أي قانون آخر ، يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على ألف وخمسمائة جنيه ، كل قائد مركبة تسبب في تلويث الطريق بالقمامة فضلات أو مخلفات بناء ، أو أية أشياء أخرى ، وكذلك كل من قاد مركبة في الطريق تصدراً أو تلقائياً مخدماً ، أو انتهكت منها كتيبة ، أو إعدام غير مطابق للشروط البنيوية ، أو لائحة كريبية ، أو تنظير من ممولتها ، أو تدمير منها مواد قابلة للإشعال ، أو مضرة بالصحة العامة ، أو مؤثرة في سلامة الطريق السابق ، تضاعف قيمة الغرامة المشار إليها ، ينال من سلامة الطريق ، أو يشكل خطراً أو إهداءاً لمستعمليها .
 فإذا ارتكب قائد المركبة الضلع ذاته مرة ثانية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ارتكابه المخالفات السابقة ، تضاعف قيمة الغرامة المشار إليها ، وفي حالة العود إلى الضلع ذاته مرة ثالثة خلال ستة أشهر من تاريخ ارتكابه المخالفات الثانية يعاقب بالغرامة المشار إليها في الفقرة السابقة ، مع سحب رخصة قيادته لمدة عام (١)

مادة ٧٣ :
 في جميع الأحوال التي ينص فيها هذا القانون على سحب الرخص أو إيقافها أو إلغائها أو اعتبارها مغلقة ، يصدر القرار بفرض الرخص من مسير إدارة المرور المختصة أو من ينوبه من مأموري الضبط القضائي من ضباط الأمن المروريين فور عرض الأمر عليه عقب ضبط الموجهة . ويتم عرض الرخصة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة مع حضور الضبط على نائب مدير الأمن المختص للقرار . بصحب الأحوال . إما إعادة الرخصة إلى صاحبها إذا تبين له عدم وجود مخالفة وإما تهايم بإيقاف الرخصة أو إلغائها أو سحبها أو اعتبارها مغلقة على الوجه الذي يحدده القانون .

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا الأمر خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار أو مضي خمسة عشر يوماً على تقديم التظلم دون الإتيان به فيه .
مادة ٧٣ مكرراً

وفي جميع الأحوال التي ينص فيها القانون على إغارة رخصة القيادة ، ومع عدم الإخلال بالتدابير المقررة في هذا القانون ، لا يجوز إعادة منح رخصة قيادة جديدة إلا بعد توافر الشروط المقررة للترخيص وإعادة اجتياز الإختبار الفني في القيادة وفي قواعد المرور وإدائه ، واجتياز دورة بأحد المعاهد المعتمدة لتعليم القيادة ، كشرط لمنح الرخصة من جديد بذات درجتها .

ومع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد في أي قانون آخر يعاقب بالجيبس لمدة لا تزيد على سنة ، وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه ، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من إستخرج أو إستخدم أكثر من رخصة قيادة ، أو غير بطريقة غير مشروعة من حالة رخصته الأولى ، وكذلك كل من إلقا أو ساعد أو ساهم بأية طريقة في إستخراج رخصة قيادة جديدة بدلاً من الرخصة المحبوبة ، أو إخلطه على خلاف أحكام القانون (١)

مادة ٧٤ (منع المصادرة والبلند ٦)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد في أي قانون آخر ، يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه كل من ارتكب فعلاً من الأفعال الآتية :
 ١. مخالفة أحكام المواد (٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٥٣ ، ٥٤ ، ٥٥ ، ٥٦ ، ٥٧ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦٠ ، ٦١ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨ ، ٦٩ ، ٧٠ ، ٧١ ، ٧٢ ، ٧٣ ، ٧٤ ، ٧٥ ، ٧٦ ، ٧٧ ، ٧٨ ، ٧٩ ، ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦ ، ٩٧ ، ٩٨ ، ٩٩ ، ١٠٠ ، ١٠١ ، ١٠٢ ، ١٠٣ ، ١٠٤ ، ١٠٥ ، ١٠٦ ، ١٠٧ ، ١٠٨ ، ١٠٩ ، ١١٠ ، ١١١ ، ١١٢ ، ١١٣ ، ١١٤ ، ١١٥ ، ١١٦ ، ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٠ ، ١٢١ ، ١٢٢ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٢٥ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٢٨ ، ١٢٩ ، ١٣٠ ، ١٣١ ، ١٣٢ ، ١٣٣ ، ١٣٤ ، ١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٨ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٤١ ، ١٤٢ ، ١٤٣ ، ١٤٤ ، ١٤٥ ، ١٤٦ ، ١٤٧ ، ١٤٨ ، ١٤٩ ، ١٥٠ ، ١٥١ ، ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ ، ١٥٦ ، ١٥٧ ، ١٥٨ ، ١٥٩ ، ١٦٠ ، ١٦١ ، ١٦٢ ، ١٦٣ ، ١٦٤ ، ١٦٥ ، ١٦٦ ، ١٦٧ ، ١٦٨ ، ١٦٩ ، ١٧٠ ، ١٧١ ، ١٧٢ ، ١٧٣ ، ١٧٤ ، ١٧٥ ، ١٧٦ ، ١٧٧ ، ١٧٨ ، ١٧٩ ، ١٨٠ ، ١٨١ ، ١٨٢ ، ١٨٣ ، ١٨٤ ، ١٨٥ ، ١٨٦ ، ١٨٧ ، ١٨٨ ، ١٨٩ ، ١٩٠ ، ١٩١ ، ١٩٢ ، ١٩٣ ، ١٩٤ ، ١٩٥ ، ١٩٦ ، ١٩٧ ، ١٩٨ ، ١٩٩ ، ٢٠٠ ، ٢٠١ ، ٢٠٢ ، ٢٠٣ ، ٢٠٤ ، ٢٠٥ ، ٢٠٦ ، ٢٠٧ ، ٢٠٨ ، ٢٠٩ ، ٢١٠ ، ٢١١ ، ٢١٢ ، ٢١٣ ، ٢١٤ ، ٢١٥ ، ٢١٦ ، ٢١٧ ، ٢١٨ ، ٢١٩ ، ٢٢٠ ، ٢٢١ ، ٢٢٢ ، ٢٢٣ ، ٢٢٤ ، ٢٢٥ ، ٢٢٦ ، ٢٢٧ ، ٢٢٨ ، ٢٢٩ ، ٢٣٠ ، ٢٣١ ، ٢٣٢ ، ٢٣٣ ، ٢٣٤ ، ٢٣٥ ، ٢٣٦ ، ٢٣٧ ، ٢٣٨ ، ٢٣٩ ، ٢٤٠ ، ٢٤١ ، ٢٤٢ ، ٢٤٣ ، ٢٤٤ ، ٢٤٥ ، ٢٤٦ ، ٢٤٧ ، ٢٤٨ ، ٢٤٩ ، ٢٥٠ ، ٢٥١ ، ٢٥٢ ، ٢٥٣ ، ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، ٢٥٦ ، ٢٥٧ ، ٢٥٨ ، ٢٥٩ ، ٢٦٠ ، ٢٦١ ، ٢٦٢ ، ٢٦٣ ، ٢٦٤ ، ٢٦٥ ، ٢٦٦ ، ٢٦٧ ، ٢٦٨ ، ٢٦٩ ، ٢٧٠ ، ٢٧١ ، ٢٧٢ ، ٢٧٣ ، ٢٧٤ ، ٢٧٥ ، ٢٧٦ ، ٢٧٧ ، ٢٧٨ ، ٢٧٩ ، ٢٨٠ ، ٢٨١ ، ٢٨٢ ، ٢٨٣ ، ٢٨٤ ، ٢٨٥ ، ٢٨٦ ، ٢٨٧ ، ٢٨٨ ، ٢٨٩ ، ٢٩٠ ، ٢٩١ ، ٢٩٢ ، ٢٩٣ ، ٢٩٤ ، ٢٩٥ ، ٢٩٦ ، ٢٩٧ ، ٢٩٨ ، ٢٩٩ ، ٣٠٠ ، ٣٠١ ، ٣٠٢ ، ٣٠٣ ، ٣٠٤ ، ٣٠٥ ، ٣٠٦ ، ٣٠٧ ، ٣٠٨ ، ٣٠٩ ، ٣١٠ ، ٣١١ ، ٣١٢ ، ٣١٣ ، ٣١٤ ، ٣١٥ ، ٣١٦ ، ٣١٧ ، ٣١٨ ، ٣١٩ ، ٣٢٠ ، ٣٢١ ، ٣٢٢ ، ٣٢٣ ، ٣٢٤ ، ٣٢٥ ، ٣٢٦ ، ٣٢٧ ، ٣٢٨ ، ٣٢٩ ، ٣٣٠ ، ٣٣١ ، ٣٣٢ ، ٣٣٣ ، ٣٣٤ ، ٣٣٥ ، ٣٣٦ ، ٣٣٧ ، ٣٣٨ ، ٣٣٩ ، ٣٤٠ ، ٣٤١ ، ٣٤٢ ، ٣٤٣ ، ٣٤٤ ، ٣٤٥ ، ٣٤٦ ، ٣٤٧ ، ٣٤٨ ، ٣٤٩ ، ٣٥٠ ، ٣٥١ ، ٣٥٢ ، ٣٥٣ ، ٣٥٤ ، ٣٥٥ ، ٣٥٦ ، ٣٥٧ ، ٣٥٨ ، ٣٥٩ ، ٣٦٠ ، ٣٦١ ، ٣٦٢ ، ٣٦٣ ، ٣٦٤ ، ٣٦٥ ، ٣٦٦ ، ٣٦٧ ، ٣٦٨ ، ٣٦٩ ، ٣٧٠ ، ٣٧١ ، ٣٧٢ ، ٣٧٣ ، ٣٧٤ ، ٣٧٥ ، ٣٧٦ ، ٣٧٧ ، ٣٧٨ ، ٣٧٩ ، ٣٨٠ ، ٣٨١ ، ٣٨٢ ، ٣٨٣ ، ٣٨٤ ، ٣٨٥ ، ٣٨٦ ، ٣٨٧ ، ٣٨٨ ، ٣٨٩ ، ٣٩٠ ، ٣٩١ ، ٣٩٢ ، ٣٩٣ ، ٣٩٤ ، ٣٩٥ ، ٣٩٦ ، ٣٩٧ ، ٣٩٨ ، ٣٩٩ ، ٤٠٠ ، ٤٠١ ، ٤٠٢ ، ٤٠٣ ، ٤٠٤ ، ٤٠٥ ، ٤٠٦ ، ٤٠٧ ، ٤٠٨ ، ٤٠٩ ، ٤١٠ ، ٤١١ ، ٤١٢ ، ٤١٣ ، ٤١٤ ، ٤١٥ ، ٤١٦ ، ٤١٧ ، ٤١٨ ، ٤١٩ ، ٤٢٠ ، ٤٢١ ، ٤٢٢ ، ٤٢٣ ، ٤٢٤ ، ٤٢٥ ، ٤٢٦ ، ٤٢٧ ، ٤٢٨ ، ٤٢٩ ، ٤٣٠ ، ٤٣١ ، ٤٣٢ ، ٤٣٣ ، ٤٣٤ ، ٤٣٥ ، ٤٣٦ ، ٤٣٧ ، ٤٣٨ ، ٤٣٩ ، ٤٤٠ ، ٤٤١ ، ٤٤٢ ، ٤٤٣ ، ٤٤٤ ، ٤٤٥ ، ٤٤٦ ، ٤٤٧ ، ٤٤٨ ، ٤٤٩ ، ٤٥٠ ، ٤٥١ ، ٤٥٢ ، ٤٥٣ ، ٤٥٤ ، ٤٥٥ ، ٤٥٦ ، ٤٥٧ ، ٤٥٨ ، ٤٥٩ ، ٤٦٠ ، ٤٦١ ، ٤٦٢ ، ٤٦٣ ، ٤٦٤ ، ٤٦٥ ، ٤٦٦ ، ٤٦٧ ، ٤٦٨ ، ٤٦٩ ، ٤٧٠ ، ٤٧١ ، ٤٧٢ ، ٤٧٣ ، ٤٧٤ ، ٤٧٥ ، ٤٧٦ ، ٤٧٧ ، ٤٧٨ ، ٤٧٩ ، ٤٨٠ ، ٤٨١ ، ٤٨٢ ، ٤٨٣ ، ٤٨٤ ، ٤٨٥ ، ٤٨٦ ، ٤٨٧ ، ٤٨٨ ، ٤٨٩ ، ٤٩٠ ، ٤٩١ ، ٤٩٢ ، ٤٩٣ ، ٤٩٤ ، ٤٩٥ ، ٤٩٦ ، ٤٩٧ ، ٤٩٨ ، ٤٩٩ ، ٥٠٠ ، ٥٠١ ، ٥٠٢ ، ٥٠٣ ، ٥٠٤ ، ٥٠٥ ، ٥٠٦ ، ٥٠٧ ، ٥٠٨ ، ٥٠٩ ، ٥١٠ ، ٥١١ ، ٥١٢ ، ٥١٣ ، ٥١٤ ، ٥١٥ ، ٥١٦ ، ٥١٧ ، ٥١٨ ، ٥١٩ ، ٥٢٠ ، ٥٢١ ، ٥٢٢ ، ٥٢٣ ، ٥٢٤ ، ٥٢٥ ، ٥٢٦ ، ٥٢٧ ، ٥٢٨ ، ٥٢٩ ، ٥٣٠ ، ٥٣١ ، ٥٣٢ ، ٥٣٣ ، ٥٣٤ ، ٥٣٥ ، ٥٣٦ ، ٥٣٧ ، ٥٣٨ ، ٥٣٩ ، ٥٤٠ ، ٥٤١ ، ٥٤٢ ، ٥٤٣ ، ٥٤٤ ، ٥٤٥ ، ٥٤٦ ، ٥٤٧ ، ٥٤٨ ، ٥٤٩ ، ٥٥٠ ، ٥٥١ ، ٥٥٢ ، ٥٥٣ ، ٥٥٤ ، ٥٥٥ ، ٥٥٦ ، ٥٥٧ ، ٥٥٨ ، ٥٥٩ ، ٥٦٠ ، ٥٦١ ، ٥٦٢ ، ٥٦٣ ، ٥٦٤ ، ٥٦٥ ، ٥٦٦ ، ٥٦٧ ، ٥٦٨ ، ٥٦٩ ، ٥٧٠ ، ٥٧١ ، ٥٧٢ ، ٥٧٣ ، ٥٧٤ ، ٥٧٥ ، ٥٧٦ ، ٥٧٧ ، ٥٧٨ ، ٥٧٩ ، ٥٨٠ ، ٥٨١ ، ٥٨٢ ، ٥٨٣ ، ٥٨٤ ، ٥٨٥ ، ٥٨٦ ، ٥٨٧ ، ٥٨٨ ، ٥٨٩ ، ٥٩٠ ، ٥٩١ ، ٥٩٢ ، ٥٩٣ ، ٥٩٤ ، ٥٩٥ ، ٥٩٦ ، ٥٩٧ ، ٥٩٨ ، ٥٩٩ ، ٦٠٠ ، ٦٠١ ، ٦٠٢ ، ٦٠٣ ، ٦٠٤ ، ٦٠٥ ، ٦٠٦ ، ٦٠٧ ، ٦٠٨ ، ٦٠٩ ، ٦١٠ ، ٦١١ ، ٦١٢ ، ٦١٣ ، ٦١٤ ، ٦١٥ ، ٦١٦ ، ٦١٧ ، ٦١٨ ، ٦١٩ ، ٦٢٠ ، ٦٢١ ، ٦٢٢ ، ٦٢٣ ، ٦٢٤ ، ٦٢٥ ، ٦٢٦ ، ٦٢٧ ، ٦٢٨ ، ٦٢٩ ، ٦٣٠ ، ٦٣١ ، ٦٣٢ ، ٦٣٣ ، ٦٣٤ ، ٦٣٥ ، ٦٣٦ ، ٦٣٧ ، ٦٣٨ ، ٦٣٩ ، ٦٤٠ ، ٦٤١ ، ٦٤٢ ، ٦٤٣ ، ٦٤٤ ، ٦٤٥ ، ٦٤٦ ، ٦٤٧ ، ٦٤٨ ، ٦٤٩ ، ٦٥٠ ، ٦٥١ ، ٦٥٢ ، ٦٥٣ ، ٦٥٤ ، ٦٥٥ ، ٦٥٦ ، ٦٥٧ ، ٦٥٨ ، ٦٥٩ ، ٦٦٠ ، ٦٦١ ، ٦٦٢ ، ٦٦٣ ، ٦٦٤ ، ٦٦٥ ، ٦٦٦ ، ٦٦٧ ، ٦٦٨ ، ٦٦٩ ، ٦٧٠ ، ٦٧١ ، ٦٧٢ ، ٦٧٣ ، ٦٧٤ ، ٦٧٥ ، ٦٧٦ ، ٦٧٧ ، ٦٧٨ ، ٦٧٩ ، ٦٨٠ ، ٦٨١ ، ٦٨٢ ، ٦٨٣ ، ٦٨٤ ، ٦٨٥ ، ٦٨٦ ، ٦٨٧ ، ٦٨٨ ، ٦٨٩ ، ٦٩٠ ، ٦٩١ ، ٦٩٢ ، ٦٩٣ ، ٦٩٤ ، ٦٩٥ ، ٦٩٦ ، ٦٩٧ ، ٦٩٨ ، ٦٩٩ ، ٧٠٠ ، ٧٠١ ، ٧٠٢ ، ٧٠٣ ، ٧٠٤ ، ٧٠٥ ، ٧٠٦ ، ٧٠٧ ، ٧٠٨ ، ٧٠٩ ، ٧١٠ ، ٧١١ ، ٧١٢ ، ٧١٣ ، ٧١٤ ، ٧١٥ ، ٧١٦ ، ٧١٧ ، ٧١٨ ، ٧١٩ ، ٧٢٠ ، ٧٢١ ، ٧٢٢ ، ٧٢٣ ، ٧٢٤ ، ٧٢٥ ، ٧٢٦ ، ٧٢٧ ، ٧٢٨ ، ٧٢٩ ، ٧٣٠ ، ٧٣١ ، ٧٣٢ ، ٧٣٣ ، ٧٣٤ ، ٧٣٥ ، ٧٣٦ ، ٧٣٧ ، ٧٣٨ ، ٧٣٩ ، ٧٤٠ ، ٧٤١ ، ٧٤٢ ، ٧٤٣ ، ٧٤٤ ، ٧٤٥ ، ٧٤٦ ، ٧٤٧ ، ٧٤٨ ، ٧٤٩ ، ٧٥٠ ، ٧٥١ ، ٧٥٢ ، ٧٥٣ ، ٧٥٤ ، ٧٥٥ ، ٧٥٦ ، ٧٥٧ ، ٧٥٨ ، ٧٥٩ ، ٧٦٠ ، ٧٦١ ، ٧٦٢ ، ٧٦٣ ، ٧٦٤ ، ٧٦٥ ، ٧٦٦ ، ٧٦٧ ، ٧٦٨ ، ٧٦٩ ، ٧٧٠ ، ٧٧١ ، ٧٧٢ ، ٧٧٣ ، ٧٧٤ ، ٧٧٥ ، ٧٧٦ ، ٧٧٧ ، ٧٧٨ ، ٧٧٩ ، ٧٨٠ ، ٧٨١ ، ٧٨٢ ، ٧٨٣ ، ٧٨٤ ، ٧٨٥ ، ٧٨٦ ، ٧٨٧ ، ٧٨٨ ، ٧٨٩ ، ٧٩٠ ، ٧٩١ ، ٧٩٢ ، ٧٩٣ ، ٧٩٤ ، ٧٩٥ ، ٧٩٦ ، ٧٩٧ ، ٧٩٨ ، ٧٩٩ ، ٨٠٠ ، ٨٠١ ، ٨٠٢ ، ٨٠٣ ، ٨٠٤ ، ٨٠٥ ، ٨٠٦ ، ٨٠٧ ، ٨٠٨ ، ٨٠٩ ، ٨١٠ ، ٨١١ ، ٨١٢ ، ٨١٣ ، ٨١٤ ، ٨١٥ ، ٨١٦ ، ٨١٧ ، ٨١٨ ، ٨١٩ ، ٨٢٠ ، ٨٢١ ، ٨٢٢ ، ٨٢٣ ، ٨٢٤ ، ٨٢٥ ، ٨٢٦ ، ٨٢٧ ، ٨٢٨ ، ٨٢٩ ، ٨٣٠ ، ٨٣١ ، ٨٣٢ ، ٨٣٣ ، ٨٣٤ ، ٨٣٥ ، ٨٣٦ ، ٨٣٧ ، ٨٣٨ ، ٨٣٩ ، ٨٤٠ ، ٨٤١ ، ٨٤٢ ، ٨٤٣ ، ٨٤٤ ، ٨٤٥ ، ٨٤٦ ، ٨٤٧ ، ٨٤٨ ، ٨٤٩ ، ٨٥٠ ، ٨٥١ ، ٨٥٢ ، ٨٥٣ ، ٨٥٤ ، ٨٥٥ ، ٨٥٦ ، ٨٥٧ ، ٨٥٨ ، ٨٥٩ ، ٨٦٠ ، ٨٦١ ، ٨٦٢ ، ٨٦٣ ، ٨٦٤ ، ٨٦٥ ، ٨٦٦ ، ٨٦٧ ، ٨٦٨ ، ٨٦٩ ، ٨٧٠ ، ٨٧١ ، ٨٧٢ ، ٨٧٣ ، ٨٧٤ ، ٨٧٥ ، ٨٧٦ ، ٨٧٧ ، ٨٧٨ ، ٨٧٩ ، ٨٨٠ ، ٨٨١ ، ٨٨٢ ، ٨٨٣ ، ٨٨٤ ، ٨٨٥ ، ٨٨٦ ، ٨٨٧ ، ٨٨٨ ، ٨٨٩ ، ٨٩٠ ، ٨٩١ ، ٨٩٢ ، ٨٩٣ ، ٨٩٤ ، ٨٩٥ ، ٨٩٦ ، ٨٩٧ ، ٨٩٨ ، ٨٩٩ ، ٩٠٠ ، ٩٠١ ، ٩٠٢ ، ٩٠٣ ، ٩٠٤ ، ٩٠٥ ، ٩٠٦ ، ٩٠٧ ، ٩٠٨ ، ٩٠٩ ، ٩١٠ ، ٩١١ ، ٩١٢ ، ٩١٣ ، ٩١٤ ، ٩١٥ ، ٩١٦ ، ٩١٧ ، ٩١٨ ، ٩١٩ ، ٩٢٠ ، ٩٢١ ، ٩٢٢ ، ٩٢٣ ، ٩٢٤ ، ٩٢٥ ، ٩٢٦ ، ٩٢٧ ، ٩٢٨ ، ٩٢٩ ، ٩٣٠ ، ٩٣١ ، ٩٣٢ ، ٩٣٣ ، ٩٣٤ ، ٩٣٥ ، ٩٣٦ ، ٩٣٧ ، ٩٣٨ ، ٩٣٩ ، ٩٤٠ ، ٩٤١ ، ٩٤٢ ، ٩٤٣ ، ٩٤٤ ، ٩٤٥ ، ٩٤٦ ، ٩٤٧ ، ٩٤٨ ، ٩٤٩ ، ٩٥٠ ، ٩٥١ ، ٩٥٢ ، ٩٥٣ ، ٩٥٤ ، ٩٥٥ ، ٩٥٦ ، ٩٥٧ ، ٩٥٨ ، ٩٥٩ ، ٩٦٠ ، ٩٦١ ، ٩٦٢ ، ٩٦٣ ، ٩٦٤ ، ٩٦٥ ، ٩٦٦ ، ٩٦٧ ، ٩٦٨ ، ٩٦٩ ، ٩٧٠ ، ٩٧١ ، ٩٧٢ ، ٩٧٣ ، ٩٧٤ ، ٩٧٥ ، ٩٧٦ ، ٩٧٧ ، ٩٧٨ ، ٩٧٩ ، ٩٨٠ ، ٩٨١ ، ٩٨٢ ، ٩٨٣ ، ٩٨٤ ، ٩٨٥ ، ٩٨٦ ، ٩٨٧ ، ٩٨٨ ، ٩٨٩ ، ٩٩٠ ، ٩٩١ ، ٩٩٢ ، ٩٩٣ ، ٩٩٤ ، ٩٩٥ ، ٩٩٦ ، ٩٩٧ ، ٩٩٨ ، ٩٩٩ ، ١٠٠٠ ، ١٠٠١ ، ١٠٠٢ ، ١٠٠٣ ، ١٠٠٤ ، ١٠٠٥ ، ١٠٠٦ ، ١٠٠٧ ، ١٠٠٨ ، ١٠٠٩ ، ١٠١٠ ، ١٠١١ ، ١٠١٢ ، ١٠١٣ ، ١٠١٤ ، ١٠١٥ ، ١٠١٦ ، ١٠١٧ ، ١٠١٨ ، ١٠١٩ ، ١٠٢٠ ، ١٠٢١ ، ١٠٢٢ ، ١٠٢٣ ، ١٠٢٤ ، ١٠٢٥ ، ١٠٢٦ ، ١٠٢٧ ، ١٠٢٨ ، ١٠٢٩ ، ١٠٣٠ ، ١٠٣١ ، ١٠٣٢ ، ١٠٣٣ ، ١٠٣٤ ، ١٠٣٥ ، ١٠٣٦ ، ١٠٣٧ ، ١٠٣٨ ، ١٠٣٩ ، ١٠٤٠ ، ١٠٤١ ، ١٠٤٢ ، ١٠٤٣ ، ١٠٤٤ ، ١٠٤٥ ، ١٠٤٦ ، ١٠٤٧ ، ١٠٤٨ ، ١٠٤٩ ، ١٠٥٠ ، ١٠٥١ ، ١٠٥٢ ، ١٠٥٣ ، ١٠٥٤ ، ١٠٥٥ ، ١٠٥٦ ، ١٠٥٧ ، ١٠٥٨ ، ١٠٥٩ ، ١٠٦٠ ، ١٠٦١ ، ١٠٦٢ ، ١٠٦٣ ، ١٠٦٤ ، ١٠٦٥ ، ١٠٦٦ ، ١٠٦٧ ، ١٠٦٨ ، ١٠٦٩ ، ١٠٧٠ ، ١٠٧١ ، ١٠٧٢ ، ١٠٧٣ ، ١٠٧٤ ، ١٠٧٥ ، ١٠٧٦ ، ١٠٧٧ ، ١٠٧٨ ، ١٠٧٩ ، ١٠٨٠ ، ١٠٨١ ، ١٠٨٢ ، ١٠٨٣ ، ١٠٨٤ ، ١٠٨٥ ، ١٠٨٦ ، ١٠٨٧ ، ١٠٨٨ ، ١٠٨٩ ، ١٠٩٠ ، ١٠٩١ ، ١٠٩٢ ، ١٠٩٣ ، ١٠٩٤ ، ١٠٩٥ ، ١٠٩٦ ، ١٠٩٧ ، ١٠٩٨ ، ١٠٩٩ ، ١١٠٠ ، ١١٠١ ، ١١٠٢ ، ١١٠٣ ، ١١٠٤ ، ١١٠٥ ، ١١٠٦ ، ١١٠٧ ، ١١٠٨ ، ١١٠٩ ، ١١١٠ ، ١١١١ ، ١١١٢ ، ١١١٣ ، ١١١٤ ، ١١١٥ ، ١١١٦ ، ١١١٧ ، ١١١٨ ، ١١١٩ ، ١١٢٠ ، ١١٢١ ، ١١٢٢ ، ١١٢٣ ، ١١٢٤ ، ١١٢٥ ، ١١٢٦ ، ١١٢٧ ، ١١٢٨ ، ١١٢٩ ، ١١٣٠ ، ١١٣١ ، ١١٣٢ ، ١١٣٣ ، ١١٣٤ ، ١١٣٥ ، ١١٣٦ ، ١١٣٧ ، ١١٣٨ ، ١١٣٩ ، ١١٤٠ ، ١١٤١ ، ١١٤٢ ، ١١٤٣ ، ١١٤٤ ، ١١٤٥ ، ١١٤٦ ، ١١٤٧ ، ١١٤٨ ، ١١٤٩ ، ١١٥٠ ، ١١٥١ ، ١١٥٢ ، ١١٥٣ ، ١١٥٤ ، ١١٥٥ ، ١١٥٦ ، ١١٥٧ ، ١١٥٨ ، ١١٥٩ ، ١١٦٠ ، ١١٦١ ، ١١٦٢ ، ١١٦٣ ، ١١٦٤ ، ١١٦٥ ، ١١٦٦ ، ١١٦٧ ، ١١٦٨ ، ١١٦٩ ، ١١٧٠ ، ١١٧١ ، ١١٧٢ ، ١١٧٣ ، ١١٧٤ ، ١١٧٥ ، ١١٧٦ ، ١١٧٧ ، ١١٧٨ ، ١١٧٩ ، ١١٨٠ ، ١١٨١ ، ١١٨٢ ، ١١٨٣ ، ١١٨٤ ، ١١٨٥ ، ١١٨٦ ، ١١٨٧ ، ١١٨٨ ، ١١٨٩ ، ١١٩٠ ، ١١٩١ ، ١١٩٢ ، ١١٩٣ ، ١١٩٤ ، ١١٩٥ ، ١١٩٦ ، ١١٩٧ ، ١١٩٨ ، ١١٩٩ ، ١٢٠٠ ، ١٢٠١ ، ١٢٠٢ ، ١٢٠٣ ، ١٢٠٤ ، ١٢٠٥ ، ١٢٠٦ ، ١٢٠٧ ، ١٢٠٨ ، ١٢٠٩ ، ١٢١٠ ، ١٢١١ ، ١٢١٢ ، ١٢١٣ ، ١٢١٤ ، ١٢١٥ ، ١٢١٦ ، ١٢١٧ ، ١٢١٨ ، ١٢١٩ ، ١٢٢٠ ، ١٢٢١ ، ١٢٢٢ ، ١٢٢٣ ، ١٢٢٤ ، ١٢٢٥ ، ١٢٢٦ ، ١٢٢٧ ، ١٢٢٨ ، ١٢٢٩ ، ١٢٣٠ ، ١٢٣١ ، ١٢٣٢ ، ١٢٣٣ ، ١٢٣٤ ، ١٢٣٥ ، ١٢٣٦ ، ١٢٣٧ ، ١٢٣٨ ، ١٢٣٩ ، ١٢٤٠ ، ١٢٤١ ، ١٢٤٢ ، ١٢٤٣ ، ١٢٤٤ ، ١٢٤٥ ، ١٢٤٦ ، ١٢٤٧ ، ١٢٤٨ ، ١٢٤٩ ، ١٢٥٠ ، ١٢٥١ ، ١٢٥٢ ، ١٢٥٣ ، ١٢٥٤ ، ١٢٥٥ ، ١٢٥٦ ، ١٢٥٧ ، ١٢٥٨ ، ١٢٥٩ ، ١٢٦٠ ، ١٢٦١ ، ١٢٦٢ ، ١٢٦٣ ، ١٢٦٤ ، ١٢٦٥ ، ١٢٦٦ ، ١٢٦٧ ، ١٢٦٨ ، ١٢٦٩ ، ١٢٧٠ ، ١٢٧١ ، ١٢٧٢ ، ١٢٧٣ ، ١٢٧٤ ، ١٢٧٥ ، ١٢٧٦ ، ١٢٧٧ ، ١٢٧٨ ، ١٢٧٩ ، ١٢٨٠ ، ١٢٨١ ، ١٢٨٢ ، ١٢٨٣ ، ١٢٨٤ ، ١٢٨٥ ، ١٢٨٦ ، ١٢٨٧ ، ١٢٨٨ ، ١٢٨٩ ، ١٢٩٠ ، ١٢٩١ ، ١٢٩٢ ، ١٢٩٣ ، ١٢٩٤ ، ١٢٩٥ ، ١٢٩٦ ، ١٢٩٧ ، ١٢٩٨ ، ١٢٩٩ ، ١٣٠٠ ، ١٣٠١ ، ١٣٠٢ ، ١٣٠٣ ، ١٣٠٤ ، ١٣٠٥ ، ١٣٠٦ ، ١٣٠٧ ، ١٣٠٨ ، ١٣٠٩ ، ١٣١٠ ، ١٣١١ ، ١٣١٢ ، ١٣١٣ ، ١٣١٤ ، ١٣١٥ ، ١٣١٦ ، ١٣١٧ ، ١٣١٨ ، ١٣١٩ ، ١٣٢٠ ، ١٣٢١ ، ١٣٢٢ ، ١٣٢٣ ، ١٣٢٤ ، ١٣٢٥ ، ١٣٢٦ ، ١٣٢٧ ، ١٣٢٨ ، ١٣٢٩ ، ١٣٣٠ ، ١٣٣١ ، ١٣٣٢ ، ١٣٣٣ ، ١٣٣٤ ، ١٣٣٥ ، ١٣٣٦ ، ١٣٣٧ ، ١٣٣٨ ، ١٣٣٩ ، ١٣٤٠ ، ١٣٤١ ، ١٣٤٢ ، ١٣٤٣ ، ١٣٤٤ ، ١٣٤٥ ، ١٣٤٦ ، ١٣٤٧ ، ١٣٤٨ ، ١٣٤٩ ، ١٣٥٠ ، ١٣٥١ ، ١

٤. عدم استخدام قائد الدراجة النارية غطاء الرأس الوالفي .
٥. استخدام التليفون يدويا أثناء القيادة .
٦. عدم تثبيت اللوحات المعدنية للمركبة في المكان المقرر لها .
٧. عدم تزويد المركبة بأجهزة الإطفاء الصالحة للاستعمال أو عدم جعلها في متناول قائد السيارة والركاب .
٨. عدم تزويد المركبة بالمثلث العاكس للضوء .
٩. عدم تزويد المركبة بحقيبة الإسعافات الأولية .
١٠. عدم حمل مركبة النقل البعثة ل لوحة المعدنية المنصرفة لها أو استعمالها ل لوحة معدنية لغير المركبة المنصرفة لها أو تغيير بيانات أو لون اللوحة المعدنية .
- وفي جميع الأحوال تنصاع عقوبة القرارة المالية عند ارتكاب أى من الأفعال المشار إليها خلال ستة أشهر من تاريخ الحكم النهائي بالإدانة (٥)

مادة ٧٥ (صدر المادة والفقرة الأخيرة) :

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد فى أى قانون آخر ، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ثلاثمائة جنيه ولا تزيد على ألف وخمسمائة جنيه ، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب فعلا من الأفعال الآتية :
وفي جميع الأحوال تنصاع العقوبة الصائبة للمركبة ، ولعقوبة القرارة المالية ، عند ارتكاب أى من الأفعال المشار إليها خلال ستة أشهر من تاريخ الحكم النهائي بالإدانة (٥)

مادة ٧٥ مكررا

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد فى أى قانون آخر ، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف وخمسمائة جنيه ولا تزيد على ثلاثة آلاف جنيه ، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب فعلا من الأفعال الآتية :

١. قيادة مركبة بالمخالفة لحكم المدين (٥٤) (من المادة (١١) وذلك بعدم تركيب جهاز السرعة المسموح به وجهاز تسجيل البيانات فى المركبات المحددة فى المادة المشار إليها .
٢. من حاز فى المركبة أو استعمل فيها أجهزة تكشف أو تندر بمواقع أجهزة قياس سرعته المركبات أو تؤثر فى عملها ، كما يتم ضبط تلك الأجهزة وتقتضى المحكمة بمصادرتها .
- وتنصاع العقوبة الصائبة للمركبة ، ولعقوبة القرارة المالية ، عند الصعود إلى الفصل ذاته خلال ستة من تاريخ الحكم النهائي بالإدانة (٥)

مادة ٧٧

مع عدم الإخلال بالتدابير المقررة فى هذا القانون أو بأية عقوبة أشد فى أى قانون آخر ، يعاقب على أية مخالفات أخرى واردة فى هذا القانون والقرارات المعدلة به بغرامة لا تقل عن عشرين جنيها ، ولا تزيد على خمسين جنيها (٥)

مادة ٨٠

إستثناء من القواعد والإجراءات المنصوص عليها فى المادة ١٨ مكررا من قانون الإجراءات الجنائية بشأن التصالح يجوز للمخالف التصالح فوراً فى الجرائم المنصوص عليها فى هذا القانون ، عند الجرائم الواردة فى المواد (٧٠ ، ٧٣ مكررا) ، والبندين ٦ من المادة (٧٤) ، والبندين (٤ ، ٥ ، ٦ ، ١١) من المادة (٧٥ ، ٧٨ مكررا) ، ٧٦ ، ٧٦ مكررا () ، وخلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ الضبط ، ويسدد لمأمور الضبط القضالى الحد الأدنى للرامة المقررة قانونا ، ويصدر الحد المأخذ الذى حددها أو فى أحد مكاتب هيئة البريد ، أو فى ذلك المخالف الذى حددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون ، ويثبت ذلك فى تقرير المخالف كما يجوز للمخالف التصالح أمام النيابة العامة مقابل دفع مبلغ يعادل الحد الأدنى للرامة المقررة قانونا .

ويترتب على التصالح فى جميع الأحوال انقضاء الدعوى الجنائية ، وصمم سحب التراخيص ، وإلغاء القرارات التى صدرت بشأنها فى تلك الحالات ، وينسحب أثر التصالح فى الجريمة الأشد على الجريمة الأخف المرتبطة بها .
ولذا أصر على المخالف فى الموضوع وبالإجراءات المقررة قانوناً للإعتراض على الأوامر الجنائية ، اتخذت النيابة العامة إجراءات إحالته للمحاكمة خلال أسبوع من تاريخ الاعتراض .

وعند صدور الحكم النهائي بالفرامة ، يلتزم المحكوم عليه بسدادها لخزينة المحكمة خلال ثلاثة أيام عمل على الأكثر (٥)

(المادة الثانية)

تضاف بنود جديدة بأرقام (٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧) إلى المادة (١١) وتضاف فقرة أخيرة إلى المادة (٢١) ، ويند جديد برقم ٨ إلى المادة (٢٤) وفقرتان جديدتان إلى ذات المادة ، ويند جديد برقم (١٠) وفقرة أخيرة إلى المادة (٧٤) ، ويند جديد برقم ١١ إلى المادة (٧٥) من قانون المرور الصادر بالقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧٣ ، تنصصها الآتية :

مادة ١١ (البنود ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧) :

٤. وضع جهاز محدد السرعات بمركبات السباحة والنقل ، والنقل بنصف مقطورة ، والنقل بمقطورة قبل نفاذ حظر تسيرها ، ولا يتبع هذين لقتلدى تلك المركبات تجاوز السرعات المقررة لها والواردة فى اللائحة التنفيذية لهذا القانون .

٥. وضع جهاز صالاح للاستعمال لتسجيل جميع المعلومات الخاصة بتحركات المركبة وتنصرفت السائق وتخزينها فيه بطريقة آلية يستحيل التدخل اليدوى فيها ، وذلك لاستخراج المعلومات وتفسيرها بالوسائل الفنية عند الحاجة إليها فى اتوبيصات نقل الركاب ، اتوبيصات عامية ، تولى باص ، اتوبيصات مدارس ، اتوبيصات سياحية ، اتوبيصات رحلات ، والسيارات النقل ، والنقل بنصف مقطورة ، والنقل بمقطورة قبل نفاذ حظر تسيرها ، وذلك كله وفقاً للقواعد التى تضمنها اللائحة التنفيذية لهذا القانون .

٦. تزويد المركبة بمثلث عاكس للضوء وفقاً للاشتراطات الموضوعة على أرضية الطريق خلف المركبة بمسافة لا تقل عن عشرة أمتار حال توقفها بالطريق نتيجة عطل أو أى سبب آخر .

٧. تزويد المركبة بحقيبة للإسعافات الأولية بمصدر بتحديد مكوناتها بقرار من وزير الداخلية بالاتفاق مع وزير الصحة (٥)

مادة ٢١ (فقرة أخيرة) :

ويبقى ترخيص المركبة لعدم الإخطار عن تغيير المسئول عنها فى

المبدأ البين فى المادة (٢٠) من هذا القانون أو عن تغيير الملكية لتسمية الوفاة فى المواعيد الموجبة للإخطار عن الوفاة والابينة بالفقرة السابقة (٥)

٨. ٢٤ ، ويند جديد ، وفقرتان جديدتان (٥)

مادة ٢٤ قيادة مركبات (التوك توك) تجهيز لحامها بقيادةها (٥)

(فقرتان) :

ويبقى كل من اجتاز بنجاح الدراسة المقررة فى إحدى مدارس أو مراكز تعليم قيادة السيارات التابعة للحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال المرخص بها ، من الإختبار الفنى فى القيادة وفى قواعد المرور وأدابه ، وكذلك من شروط المدة البنينية الواردة فى هذه المادة ، والمدة المحسوبة على رخص قيادة درجة أولى ودرجة ثانية .

ويصرف إليه تصريح بذوى الرخصة يسمح له بقيادة السيارات التابعة للجهة التى تولت تدريبه دون غيرها ، ولا تسلم له رخصة القيادة المدنية النهائية إلا بعد استكمالها المدة المقررة قانوناً (٥)

مادة ٧٤ (بندين ١٠ وفقرة أخيرة) :

١٠. إضافة ملصقات أو ملصقات أو وضع أية كتابة أو رسم أو أية رموز أو أية بيانات أخرى غير تلك الواجبة بحكم القانون والوائح على جسم المركبة أو أى جزء من أجزائها ، أو إلوهاها المعدنية .
وفى جميع الأحوال تنصاع عقوبة القرارة المالية عند ارتكاب أى من الأفعال المشار إليها خلال ستة أشهر من تاريخ الحكم النهائي بالإدانة (٥)

مادة ٧٥ (بندين ١١) :

١١. اعتداء قائد المركبة على أحد أفراد المرور أثناء أو بسبب تأدية وظيفته (٥)

(المادة الثالثة)

تضاف إلى قانون الصادر بالقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧٣ ، مواد جديدة بأرقامها ٣٥ مكررا ، ٣٥ مكررا (١) ، ٦٥ مكررا ، ٧٠ مكررا ، ٧٤ مكررا (١) ، ٧٤ مكررا (٢) ، ٧٦ مكررا ، ٨١ مكررا (١) ، ٨٠ مكررا (٢) ، ٨١ مكررا (٣) ، ٨١ مكررا (٤) ، تنصصها الآتية :
مادة ٣٥ مكررا ،

يشترط منح رخص القيادة لأول مرة لإجادة القراءة والكتابة (١)

مادة ٣٥ مكرراً (١) :

يصاد اختياراً كل قائد مركبة أرتكب حادثاً ترتب عليه حدوث وفاة أو إصابات وفقاً لشروط الاختبارات الواردة في المادة (٣٥) ، ودون إخلال بما ورد في نص المادة (٣٦) من هذا القانون (٢)

مادة ٦٥ مكرراً (١)

يرخص لضيابط المرور المختصين ، بتقييد المركبات حال توقفها أو تخلفها في الأماكن المحظور الوقوف فيها ، بصورة تحقق الضوابط حركة المرور ، وذلك بوضع علامة حديدية على إبطائها مع حركتها ، ولحين استكمال إجراءات سحبها ، وتحرير المخالفة اللازمة لها . ويعلق بالحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر ، وبغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على ألف جنيه ، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أزال أو حُذف أو احتفظ بأي من تلك الأقفال بالمخالفة لأحكام هذا القانون (٣)

مادة ٧٠ مكرراً (١)

يلتزم قائد ومركبات النقل (سيارة نقل ، سيارة نقل مشتركة ، سيارة نقل خفيف ، والنقل العام للركاب) (الوبيس ، ترولي باص ، والتوكيو) بالخصص لنقل الركاب بأجر ، بالصير القصى يمين الطريق ، كما يلتزم قائدو مركبات السياحة والرحلات ، بالسير في المسار التالى لأقصى اليمين ، وبالسيرة المحددة بقرار وزير الداخلية ، وذلك كله سواء داخل المدن أو خارجها . ويعلق قائد أى من تلك المركبات المخالف لاسار السير فى تلك الطرق ، أو بالتجاوز للسيرة المحددة وفقاً للفقرة السابقة ، بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ، ولا تزيد على ألف جنيه . وتضاعف الغرامة المالية عند العمود إلى الفعل ذاته خلال مدة ستة أشهر من تاريخ الحكم النهائي بالإدانة (٤)

مادة ٧٤ مكرراً (١) :

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد فى أى قانون آخر ، يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على ألف جنيه ، كل من : ١ . استعمل جهاز تنبيه المركبة فى غير تنبيه مركبة ، أو لشخص ، أو لحيوان لمنع ضرر جسم ، محقق ، قد يلحق بأى منها . ٢ . قائد مركبة ، يعلق مستمداً أبواب مركبته كاملاً ، أثناء سيرها . ٣ . قائد مركبة يتعمد التوقف أو الصير بجهد شديد على الكبارى أو عند مطاعلها أو متاعلها ، أو فى الأنفاق أو عند مداخلها أو مداخلها ، أو فى تقاطع الطرق . وفى جميع الأحوال تضاعف عقوبة الغرامة المالية ، عند العمود لإرتكاب أى من الأفعال المشار إليها خلال ستة أشهر من تاريخ الحكم النهائي بالإدانة (٥)

مادة ٧٤ مكرراً (٢) :

يعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على ستة أشهر ، وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ، مل من قاد مركبة دون الحصول على رخصة تسيير أو رخصة قيادة (٦)

مادة ٧٦ مكرراً (١)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد فى أى قانون آخر ، يعاقب بالحبس وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على ثلاثة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعمد الصير عكس الاتجاه فى الطريق العام داخل المدن أو خارجها ، فإذا نجم عن ذلك الصير العكس أو مخالفة إشارات المرور الخاصة بتنظيم السير ، حدوث إصابة أو وفاة للفهر تضاعف الغرامة المالية (٧)

مادة ٨١ مكرراً (١) :

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد فى أى قانون آخر ، يعاقب قائدو المركبات التى تتسبب دون مقصود فى تعطيل حركة المرور أو تعريضها ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على ألفي جنيه ولضباط المرور المختصين والأمناء والمساعدين إزالة أسباب المخالفة على نفقة المتسبب بالطريق الإدارى (٨)

مادة ٨١ مكرراً (٣) :

مع عدم الإخلال بالتدابير المقررة فى هذا القانون ، أو أية عقوبة

أشد فى أى قانون آخر يعاقب بذات العقوبة المقررة للضلع ، كل من سمح بتسيادة مركبة إن دون الثامنة عشرة ، أو لأى شخص غير مرخص له بالقيادة ، إذا نجم من ذلك حدوث إصابة أو وفاة أو ضرر للفهر (٩)

مادة ٨١ مكرراً (٤) :

مع عدم الإخلال بالتدابير المقررة فى هذا القانون ، أو أية عقوبة أشد فى أى قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر . وبغرامة لا تقل عن مئتين ألف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من قاد مركبة لنقل سواء أو سلع أو أدوات أو أشياء من المحظور تداولها أو زو نقلها (١٠)

(المادة الرابعة)

تلقى المواد ٣٧ ، ٤٢ ، ٧٢ مكرراً (١) ن والبنود (١) ، (٢) ، (٣) ، (٤) ، (٦) من المادة (٧٤) ، والبنود (٢) ، (٣) ، (٨) من المادة (٧٥) ، من قانون المرور الصادر بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧٣ .

(المادة الخامسة)

أولاً : يلتزم مالكو الدراجات النارية (والتوك توك) المستخدمة فى نقل الركاب لقاء أجر وتطبيق أوضاعها خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون ، طبقاً للاشتراطات الفنية والتصنيعية التى تضعها وزارة التجارة والصناعة ، وللأحكام التى تقرها اللائحة التنفيذية لقانون المرور .

ثانياً : يلتزم مالكو المركبات خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون بتنفيذ الاشتراطات المنصوص عليها فى البندين (٤) ، (٥) من المادة (١١) من قانون المرور الصادر بالقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧٣ . ثالثاً : يلتزم مالكو القطورات المنصوص عليها فى المادة (٦) من هذا القانون بعدم تسييرها بعد القضاء أربع سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون .

رابعاً : يسرى النص بشأن عدم جواز الاستمرار فى ترخيص السيارات الأجرة التى مضت على صنعها عشرون سنة ، الوارد بالمادة (٤) بند (٢) من قانون المرور الصادر بالقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧٣ بعد مرور ثلاث سنوات من انتهاء الترخيص .

(المادة السادسة)

ينشأ صندوق يتبع وزير المالية تكون له الشخصية الاعتبارية المستقلة وسوازلة خاصة يختص بتقديم قروض لتمويل شراء مركبات النقل البعيدة للمقطورات والسيارات الأجرة وسيارات نقل الركاب التى مضت على صنعها عشرون سنة ، ولتقديم حوافز مالية يصدر بتنظيم منحها قرار من رئيس مجلس الوزراء ، وتبدأ السنة المالية له ببداية السنة المالية للدولة ، وتنتهى بنهايتها ، ويحول الفائض الحساب من سنة مالية إلى أخرى ، وتكون موارد الصندوق مما يأتى ،

(أ) المبالغ المدرجة بالموازنة العامة للدولة لعدم الصندوق .

(ب) عوائد استثمار أموال الصندوق .

(ج) المنح والإعانات والتبرعات .

ويصدر بتشكيل مجلس إدارة الصندوق ونظام العمل فيه قرار من رئيس مجلس الوزراء .

(المادة السابعة)

يجوز للمجلس التمشى المحلى للمحافظة ، بموافقة المحافظ المختص ، تقرير رسم يخصص للخدمات المرورية بها ، بما لا يجاوز خمسين جنيهاً عن كل مركبة مرخص بتسييرها فى إقليم المحافظة ، وبما تتناسب مع الرسوم الأصلية المقررة للترخيص بها وتلقى كافة الرسوم المحلية المثيلة السابق فرضها بأية محافظة لذات الأغراض .

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويُعمل به من أول الشهر التالى لخص شهر على تاريخ نشره .

يصدق هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ٥ جمادى الآخر سنة ١٤٢٩ هـ .

(المرافق : ٩ يونيه سنة ٢٠٠٨ م)

حسنى مبارك

قانون رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢

باسم الشعب

رئيس الجمهورية قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه ،

(المادة الأولى)

يستبدل بعض المادة (١٢٣) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، النص التالي ،
مادة (١٢٣) :

يجوز أن يمين في الكليات أو المعاهد التابعة للجامعة الأساتذة المتفرغون الذين بلغوا سن السبعين والعلماء المتميزون من غير هؤلاء أساتذة غير متفرغين ، وذلك للاستفادة من خبراتهم في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع . ويكون ذلك بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس الجامعة وبعد موافقة مجلس الكلية أو المعهد وأخذ رأي مجلس القسم المختص ، وذلك لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد .

ويمنع من كان منهم استاذاً متفرغاً بالجامعات المصرية مكافأة إجمالية تبلغ ٥٠٪ من الفرق بين المرتب مضاعفاً إليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش ، ويمنع العلماء من غيرهم المكافأة التي يحددها مجلس الجامعة بناء على خبرتهم ، دون إخلال بحقوقهم في الحصول على أية مكافآت أخرى من أعمال إضافية تفول إليهم داخل الجامعة ، كما يكون لهم الجمع بين المكافأة المقررة والمعاش ١٠٠ ، ويسرى حكم الفقرة الثالثة من المادة (٨٦) مكرراً من هذا القانون عند تحديد مكافأة الأساتذة غير المتفرغين من أصحاب المناصب العامة المشار إليها في هذه المادة .

ويحق للأستاذ غير المتفرغ الجمع بين الأستاذية وبين أى عمل آخر أو وظيفة عامة خارج الجامعة أو المعهد . ويستمر أساتذة الجامعات غير المتفرغين في التمتع بمزايا الرعاية الصحية والإجتماعية المقررة لأعضاء هيئة التدريس بذات الجامعة أو المعهد .

ولا يجوز للأستاذ غير المتفرغ ان يتقاضى عن عمله بالكلية أو المعهد أية مبالغ مالية من الصندوق المنصوص عليه في المادة (١٩٥) مكرراً من هذا القانون ،

وتسرى أحكام هذه المادة على الأساتذة غير المتفرغين عند العمل بهذا القانون ويستكمل مدة المنصوص عليها في الفقرة الأولى .

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره .

حسنى مبارك

قرارات وزارة المالية

قرار رقم ٣٢٤ لسنة ٢٠٠٨

بقواعد صرف الزيادة في المعاشات المقررة

وفقاً للقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

وزير المالية

بعد الإطلاع على القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ في شأن منح معاشات ومكافآت استثنائية ،

وعلى قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ ،

وعلى قانون التأمين الإجتماعى على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ ،

وعلى قانون التأمين الإجتماعى على العاملين المصريين في

الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ ،
وعلى القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة وزيادة المعاشات ،
وعلى قرار جمهورى مصر العربية رقم ٤٢٢ لسنة ٢٠٠٥ بتحديد الوزير المختص بتنفيذ التأمين التامين الإجتماعى ،
وعلى مذكرة لجنة الشؤون القانونية المعروضة عليها ،

قرر ،

(المادة الأولى)

يتم زيادة معاشات المستحقة حتى ٢٠٠٨/٤/٣٠ اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ ، وفقاً للقوانين الآتية :

(أ) القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ في شأن منح معاشات ومكافآت استثنائية .

(ب) قانون التأمين الإجتماعى المشار إليه وذلك فيما عدا معاش المعزى الجزئى غير المنتهى للخدمة ما دام لم تتوافر في شأن المؤمن عليه إحدى حالات استحقاق معاش الشيفوخة والمعزى والوفاة حتى ٢٠٠٨/٤/٣٠ .

(ج) قانون التأمين الإجتماعى على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم المشار إليه .

(د) قانون التأمين الإجتماعى للعاملين المصريين في الخارج المشار إليه .

(هـ) المعاشات المستحقة للعاملين بمنشآت القطاع الخاص التي ألت للدولة أو المستحقين منهم وفقاً للمادة التاسعة من القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

(المادة الثانية)

تكون الزيادة بنسبة (٢٠٪) من المعاش المستحق لصاحب المعاش أو المستحق وما أضيف إليه من زيادات وإعانات حتى ٢٠٠٨/٤/٣٠ .

(المادة الثالثة)

يستبعد من وعاء حساب الزيادة مايلي :

(أ) معاش الأجر المتغير المستحق وفقاً للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعى وزيادة المعاشات ،

وكذلك المعاشات التي أضيفت إلى هذا المعاش .

(ب) إعانة المعزى المقررة لصاحب معاش المعزى الكامل ، والولد المعزى من الكسب وفقاً لنص المادة (١٠٣ مكرراً) من قانون التأمين الإجتماعى المشار إليه .

(ج) المنحة المقررة للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة وأصحاب المعاشات والمستحقين منهم بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٨٨ لسنة ١٩٩٨ .

(المادة الرابعة)

يكون الحد الأقصى للزيادة المستحقة عن معاش صاحب المعاش أو المعاش الذى يوزع في حالة الوفاة بما في ذلك المعاشات المستحقة دون الأساس والمعاشات الاستثنائية مائة جلبيه شهرياً .

وتوزع هذه الزيادة بين المستحقين في ٢٠٠٨/٤/٣٠ بنسبة مايسرف لكل منهم من معاش .

(المادة الخامسة)

تستحق الزيادة بالإضافة إلى الحدود الدنيا والقصى للمعاش .

(المادة السادسة)

تستحق الزيادة بالنسبة للعاملين بقانون التأمين الإجتماعى على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم ، وقانون التأمين الإجتماعى للعاملين المصريين في الخارج المشار إليهما ، بالإضافة إلى الحد الأقصى للجمع بين المعاش والزيادات والإعانات .

(المادة السابعة)

إذا كان المستحق في تاريخ استحقاق الزيادة يجمع بين معاشين أو أكثر يستحق الزيادة عن كل من المعاشات التي يستحقها في هذا التاريخ ، مع عدم التقيد بحدود الجمع بين المعاشات وتو تجاوز مائة جلبيه .

(المادة الثامنة)

تعتبر الزيادة جزءاً من المعاش وتسرى في شأنها جميع أحكامه ، وترتبط في ذلك بتسجل الزيادة في تحديد الحقوق الآتية .

(أ) معاش صاحب المعاش عند تولعه للمستحقين ،

(ب) معاش صاحب المعاش عند تولعه للمستحقين ،

(ج) معاش صاحب المعاش عند تولعه للمستحقين ،

(د) معاش صاحب المعاش عند تولعه للمستحقين ،

- (ب) قيمة إعانة العجز المقررة وفقا للمادة (١٠٣ مكررا) من قانون التأمين الإلزامي السابق الإشارة إليها .
- (ج) الجزء المستحق الصرف من المعاش في حالة الحصول على دخل من عمل بالنسبة للمستحقين .
- (د) حدود الجمع بين المعاش والدخل .
- (هـ) حدود الجمع بين المعاشات وذلك بالنسبة لحالات الاستحقاق اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ .
- (و) معاش المؤمن عليه أو صاحب المعاش عند تحديد نصيب المستحق في حالات رد المعاشات .
- (ز) المعاش المستحق من المؤمن عليه أو صاحب المعاش في حالة تحديد معاش المستحق مع عدم المساس بحقوق باقي المستحقين .
- (ح) منحة الوفاة .
- (ط) لفقات الجنائز .
- (ي) منحة زواج البنت أو الأخت .
- (ك) المنحة التي تستحق للإبن أو الأخ عند قطع المعاش .
- (ل) جزء المعاش الجائز استبداله .
- (المادة التاسعة)**
- تعتبر الزيادة جزءا من المعاش عند تحديد الاستقطاعات الآتية :
- (أ) نسبة الاشتراك في تأمين المرض .
- (ب) جزء المعاش الجائز الحجز عليه سدادا لدَيْن المستحق المخصص .
- (المادة العاشرة)**
- ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويصل به اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ .
- صدر في ٢٠٠٨/٥/٢٥

وزير المالية

د . يوسف بطرس غالى

قرارات وزارية

وزارة المالية

قرار رقم ٣٦٤ لسنة ٢٠٠٨

بالتعليمات المالية لصرف حافز الإثابة الإضافي الممنوح

للعاملين بولايات الإثابة الإدارية المحلية

وفقا للقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

وزير المالية

بعد الإطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته ،
وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ وتعديلاته ،
وعلى التشريعات العامة المراقبة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة لسنة المالية ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ ،
وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ بمنح العاملين المدنيين بالدولة مكافأة شهرية تعادل الفرق بين نسبة (٢٥٪) من الأجر الأساسي الشهري وبين ما يتقاضوه فعلا من حوافز أقل ،

وعلى المادة الرابعة من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ ،
وعلى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ بشأن القواعد التنفيذية لصرف حافز الإثابة الإضافي المقرر طبقا للقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ ،

قرر

(المادة الأولى)

على جميع المديرون الماليين التابعين لوزارة المالية بالمحافظات المختلفة والمسؤولين الماليين بولايات الإدارة المحلية

مراعاة التعليمات المالية الآتية لدى صرف حافز الإثابة الإضافي للعاملين المدنيين بولايات الإدارة المحلية بالمحافظات سواء العاملين بدواوين عموم المحافظات أو مديريات الخدمات بها ؛
أولا : يصرف حافز الإثابة الإضافي الشهري المقرر بالمادة الرابعة من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ اعتبارا من مرتبات شهر مايو ٢٠٠٨ وذلك للعاملين المدنيين بولايات الإدارة المحلية سواء العاملين بدواوين عموم المحافظات أو مديريات الخدمات بها الدائمين والمؤقتون بمكافآت شاملة والتيين صدر بشأنهم موافقة من السلطة المختصة ، وبمراعاة ما يلي :

١ . يكون صرف الحافز الإضافي المشار إليه بنسبة (٥٠٪) من المرتبات الأساسية الشهرية للعاملين وذلك فقط للعاملين بولايات الإدارة المحلية الذين لا يحصلون من الحوافز والجهود غير العادية والمكافآت أيا كان نوعها حاليا سوى على نسبة لا تزيد عن (٢٥٪) من مرتباتهم الأساسية

٢ . في حالة حصول العاملين بولايات الإدارة المحلية على حوافز ومكافآت من جهود غير عادية أو مكافآت أيا كان نوعها بنسبة تزيد عن (٢٥٪) وتقل عن (٥٠٪) من مرتباتهم الأساسية ، يؤدي إليهم الفرق بينهم فقط كمكافأة إضافية

ويراعى في حساب هذه الفرق أية مكافآت تصرف لأغراض لها صفة المموم وتصرف بصفة جماعية مرة واحدة أو لعدة مرات في العام الواحد ، وعلى أن يتم حساب متوسطها الشهري عند حساب مبلغ الحافز الإضافي المشار إليه

ثانيا : يراعى لدى حساب فروق الحافز الإضافي المشار إليه الذي يصرف للعاملين بولايات الإدارة المحلية والمشار إليه في البند أولا / ٢ ألا يؤخذ في حساب هذه الفرق بما هو مقرر لهؤلاء العاملين من بدلات نوعية وبدلات إضافية ترتبط بالهاتمة ، وتظل هذه البدلات تصرف لمستحقها وفقا للقواعد المنظمة بها

ثالثا : يراعى لدى صرف الحافز الإضافي المشار إليه للعاملين بولايات الإدارة المحلية أن يرتبط صرف هذا الحافز وفق أيام صلهم الفعلية سواء للذين يعملون طوال الوقت أو المرخص لهم بالصلم بعض الوقت ، والتي تنظمها القرارات والكتب الدورية الصادرة من وزارة الدولة للتنمية الإدارية والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في هذا الشأن .

(المادة الثانية)

يتم الخصم بتكاليف هذا الحافز على إستمادات الباب الأول ، الأجر وتصويبات العاملين بنوع ٣/٥ "د" حوافز إثابة وذلك من شهرى مايو ويونيه ٢٠٠٨ (وبمراعاة أن وزارة المالية قد قامت من جانبها بإتاحة المبالغ الخاصة بهما لكافة وحدات الإدارة المحلية) كما يتم الخصم بتكاليف هذا الحافز أيضا على بند ٣/٣ حوافز

إثابة اعتبارا من ٢٠٠٨/٧/١

هذا ويحظر استخدام إستمادات هذه الحوافز أو وفورها في أي غرض آخر سوى الغرض المخصص من أجله .

(المادة الثالثة)

على الجهات المختصة إتخاذ الإجراءات اللازمة لصرف الحافز المشار إليه في مواجيدته ، وذلك وفقا لأحكام هذا القرار .

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية .

صدر في ٢٠٠٨/٦/٤

وزير المالية

د . يوسف بطرس غالى

وزارة الصحة والسكان

قرار رقم ٢٤٢ لسنة ٢٠٠٨

في شأن قواعد تكليف ممارسي العلاج الطبيعي

وزير الصحة والسكان

(أ) عم حصول الممارسى على الرغبة التى إبداءها فى ظل سماح المجموع والاحتياجات .
(ب) الحالات الاجتماعية الخاصة التى تتعلق بالاستقرار العائلى للمتزوجات بناء على ما تحدده لجنة التكليف .
(ج) الحالات الصحية للممارسين والتى تقرها لجنة التكليف والمؤيدة بقرار من القومسيون الطبي .
وتعلن نتيجة التظلمات خلال شهر على الأكثر من تاريخ قفل باب التظلمات

(الفصل الثالث)

نظام تكليف ممارسى العلاج الطبيعى

خارج الوحدات التابعة لمديريات الشؤون الصحية
مادة ٦ : ينظر فى الطلبات الواردة من الجهات الراغبة فى تكليف ممارسى العلاج الطبيعى لديها ، خارج نطاق الوحدات التابعة لمديريات الشؤون الصحية بالمحافظات وذلك بنظام إعادة التوزيع من المديريات المؤرخة عليها ، ويعد موافقة هذه المديريات فى ضوء إحتياجاتها من الممارسين المكلفين ، على أن يكون ذلك بالأعداد وليس بالأسماء معادلا المعدين بالجامعات والمراكز البحثية التابعة لوزارة البحث العلمى والمكلفين على وزارتى الدفاع والداخلية والجهات ذات الطبيعة الخاصة الماثلة طبقاً لما تحدده التكليف .
مادة ٧ : عند إنتهاء مدة إعادة التوزيع لممارسى العلاج الطبيعى المكلفين على الجهات المشار إليها ، يعود ، يعود هؤلاء الممارسون إلى المديريات التى وزعوا عليها .

(الفصل الرابع)

أحكام عامة

مادة ٨ : تطبق هذه القواعد على جميع خريجي الجامعات الحكومية والخاصة .
مادة ٩ : لا يجوز تعديل التكليف بين المحافظات إى بعد مرور سنة على الأقل من استلامه العمل .
مادة ١٠ : يجوز إلغاء التكليف للممارسين الراغبين فى ذلك ، كما يجوز إعادة تكليفهم مرة أخرى بعد العرض على لجنة التكليف ، ويشترط أن يقدم طلب إعادة التكليف خلال المدة المقررة للتكليف طبقاً لأحكام القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ بشأن تكليف الأطباء ومن فى حكمهم ،
الحكمة الدستورية
باسم الشعب
الحكمة الدستورية العليا
بالجلسة العلنية المنعقدة يوم الأحد الثامن من يولييه سنة ٢٠٠٨ الموافق الرابع من جمادى الآخر سنة ١٤٢٩ هـ
برئاسة السيد المستشار / ماهر عبد الواحد
رئيس المحكمة
وعصوي السادة المستشارين / ماهر البحيرى وعدلى محمود منصور وعلى عوض محمد صراف و ماهر سامى يوسف ومحمد خيرى طه والدكتور عادل عمر شريف .
وحضور السيد المستشار الدكتور / حمدان حسن شهى
رئيس هيئة المفوضين
.....
وحضور السيد / ناصر إمام محمد حسن
أصدرت الحكم الأتى
فى القضية المرفوعة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم ٢٠ لسنة ٢٧ قضائية " دستورية "
القائمة من
١ . السيد / عيد الحسن محمد محمود شهبة .
٢ . السيد / أحمد مهران عطا .
ضد
١ . السيد رئيس الجمهورية .
٢ . السيد رئيس مجلس الوزراء .
٣ . السيد رئيس مجلس الشعب .

بعد الإطلاع على القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ بشأن تكليف الأطباء والمصيدة وأطباء الأسنان وهيئات التمريض والفنيين الصحيين والفتات الصحية الفنية المساعدة وغيرهم ،
وعلى نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ ،
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢ لسنة ١٩٩٦ بتنظيم وزارة الصحة والسكان ،
وعلى القرار الوزارى رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٦ بإعادة تشكيل لجنة التكليف لأطباء والمصيدة وأطباء الأسنان وهيئات التمريض والفنيين الصحيين والفتات الصحية الفنية المساعدة .
وبناء على توصيات اللجنة المذكورة فى اجتماعها المنعقد بتاريخ ٢٠/٢/٢٧ ،

قرر

مادة ١ : بالتقاعد المرفقة بهذا القرار فى شأن تكليف ممارسى العلاج الطبيعى ، يُلغى كل من قرارات مادة ٢ ، يلغى هذا القرار فى الواقع المصرية ، ويصل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

وزير الصحة والسكان

أ . د . حاتم الجبلى

قواعد وإجراءات تكليف ممارسى العلاج الطبيعى

الرافقة للقرار الوزارى رقم ٢٤٣ لسنة ٢٠٠٨

(الفصل الأول)

نظام حركة التكليف

مادة ١ : يتم التكليف على أساس حركة واحدة فى شهر مارس من كل عام .
مادة ٢ : يتم توزيع الممارسين المكلفين من خلال حركة تنسيق عام تتم على أساس إحتياجات الجهات الطالبة وترتيب الرغبات وفقاً لمجموع الدرجات بشهادة التخرج . ويراعى عند التوزيع توحيد النهاية العظمى لمجموع الدرجات على أساس المجموع الإختبارى ، وذلك تلافياً لتفاوت المجموع من كلية إلى أخرى .
مادة ٣ : تعد استمارة رغبات للتقديم لحركة التكليف تضم :
(أ) بيانات فى خريجي الدفعة ، من حيث (الاسم - العنوان - التقدير العام - تاريخ التخرج - الكلية - الموقف من التجنيد) .
(ب) الرغبات ، وتحدد من خلال الطوابق الخاصة بأسماء الإدارات التابعة لمديريات الشؤون الصحية والهيئات الراغبة فى تكليف ممارسى العلاج الطبيعى والمبينة بدليل التنسيق .
مادة ٤ : تعد كراسة (دليل) تنسيق تحتوى على :
(أ) تصنيف بالخدمات المقدمة من الوزارة فى المجال العلاجى .
الوقائى الرعاية الصحية الأساسية . الإسعاف والطوارئ .
(ب) إحتياجات الإدارات التابعة لمديريات الشؤون الصحية والهيئات التابعة للوزارة من ممارسى العلاج الطبيعى المكلفين وكذلك الهيئات الخارجية والجامعات والجهات الراغبة فى تكليف ممارسى العلاج الطبيعى لديها .
(ج) شروط العودة إلى الوزارة لممارسى العلاج الطبيعى المكلفين على جهات خارجية لإستكمال تكليفهم
(د) التوزيع التنظيمى لممارسة العلاج الطبيعى أثناء فترة التكليف وإدماهم للمراحل المختلفة .

(الفصل الثانى)

التظلمات من حركة التكليف

مادة ٥ : يتم فتح باب قبول التظلمات من حركة التكليف لمدة ١٥ يوماً من تاريخ إعلان الحركة ، وذلك للنظر فى تعديل التكليف فى الحالات الآتية .

٤. السيدة وزير التأمينات والشؤون الاجتماعية .
٥. السيد رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .

بتاريخ الرابع والعشرين من يناير سنة ٢٠٠٥ أودع المدعيان صحيفة الدعوى المألفة طالين الحكم بعدم دستورية القانون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٤ بزيادة المعاشات .

وبعد تحضير الدعوى ، أودعت هيئة الموضفين تقريراً برأيها . ونظرت الدعوى على الوجه المبين بمحضر الجلسة ، حيث قدمت الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بملف ٢٠٠٤/٥/٤ حافظة مستندات ضمنتها بياضين بالمعاش المستحق لكل من المدعين ، وقررت المحكمة إصدار حكمها في الدعوى بجلسته اليوم .

الحكمة

بعد الإطلاع على الأوراق ، والمداولة .

حيث إن الوقائع تتجمل ، حسبما يتبين من الإطلاع على صحيفة الدعوى وسائر الأوراق في أنه سبق أن قام المدعيان الدعوى رقم ٧٣٣٢ لسنة ٢٠٠٤ مدعى كل من أمام محكمة جنوب القاهرة الابتدائية ضد المدعى عليهما الرابعة والخامس ، طالين الحكم بأحقية كل منهما في صرف العلاوة الخاصة المستحقة له بالقانون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٤ بزيادة المعاشات بأواقع ١٠٪ من قيمة المعاش بدون حد أقصى ، وذلك إعتباراً من أول يوليو سنة ٢٠٠٤ والنسبة للمدعى الأول ، وأول يوليو سنة ٢٠٠١ بالنسبة للمدعى الثاني ، وذلك أسوة بالعمالين بالدولة الذين منحوا علاوة خاصة بنسبة ١٠٪ بدون حد أقصى ، وبجلسة ٢٠٠٤/١٢/١٦ أقيم للمدعين مذكورة ضمنها دعواً بعدم دستورية القانون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٤ بزيادة المعاشات ، وبعد أن قدرت تلك المحكمة جديّة الدفع ، صرحت للمدعين بإقامة الدعوى الدستورية ، فأقام المدعى الثالث .

وحيث إن القانون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٤ بزيادة المعاشات ينص في مادته الأولى على (١)

تزايد بنسبة (١٠٪) إعتباراً من ٢٠٠٤/٧/١ المعاشات المستحقة قبل هذا التاريخ وفقاً لأحكام القوانين التالية :

١. القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ في شأن منح معاشات ومكافآت استثنائية .
 ٢. قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .
 ٣. قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ .
 ٤. قانون التأمين الاجتماعي على العاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ .
 ٥. القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .
- وتعتبر هذه الزيادة جزءاً من المعاش . وتسمى في شأنها جميع أحكامه وذلك بمراعاة ما يأتي :
١. حسب الزيادة على أساس مجموع المعاش المستحق من المومن عليه أو صاحب المعاش والزيادات والإعانات في ٢٠٠٤/٦/٣٠ .
 ٢. والنسبة للمعاملين بـ قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ يراعى ما يأتي :

(أ) يقصد بالمعاش الذي تحسب على أساسه الزيادة معاش الأجر الأساسي .

(ب) لا تعتبر إعانة العجز الكامل جزءاً من المعاش الذي تحسب على أساسه الزيادة التي تناولها سواء بإصدارها أو بالانتقاص منها ، كما أنه يتعين لاتفاق هذا التنظيم مع الدستور أن تتوافر علاقة منطقية بين الأعراض المشروعة التي اعتنقها المشرع في موضوع محدد وقاد بمصلحة عامة لها اعتبارها ، والوسائل التي إتخذها طريقاً ليقلوها ، فلا تنفصل النصوص القانونية التي نظم بها هذا الموضوع عن أهدافها بل يتعين أن تُعد مدخلاً إليها . متى كان متأكد . وكان المشرع قد أصدر القانون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٤ مقررًا زيادة المعاشات التي تستحق قبل ٢٠٠٤/٧/١ بنسبة ١٠٪ من معاش

الأجر الأساسي . هادفاً على ما يقضى به تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتب لجنة الخطط والموازنة بمجلس الشعب إلى زيادة دخول أصحاب المعاشات والمستحقين عنهم بحسبانهم المدة الأكثر احتياجاً للرعاية باعتبار أن دخل كل منهم لا يجاوز ما يتقاضاه من معاش ، ومن ثم تطلب الأمر رفع المعاشات عن كاملهم لمواجهة متطلبات الحياة اليومية في ضوء ارتفاع الأسعار ، وهو ذات مساهم إلى المشرع من إصداره القانون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٤ يمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة بنسبة ١٠٪ من الأجر الأساسي لكل منهم في ٢٠٠٤/٧/٣٠ على نحو ماوردته مذكروته الإيضاحية من أن تقرير هذه العلاوة الخاصة تستهدف زيادة دخلهم بما يكفل لهم مواجهة متطلبات الحياة المعيشية ، بيد أن المشرع وضع للنص المطعون فيه حداً أقصى لهذه الزيادة لا يجاوز ستين جنيهاً ، في حين أطلق الحد الأقصى لقيمة العلاوة الخاصة التي منحت للعاملين بالدولة بالرغم من وحدة الهدف من إصدار كل من القانونين المذكورين ، وهو معاملة الفئتين معاً على معجابهة أبناء المعيشة التضامنية نتيجة الغلاء وارتفاع أسعار السلع والخدمات ، وكان الأولى بالتفكير أن يطلق الحد الأقصى للزيادة التي قررها لأصحاب المعاشات حتى يحفظ لهم كرامتهم ويحميهم من العوز سيما من بلغ منهم من الكبر عتياً ، خاصة وأن الأغلب الأعم من أصحاب المعاشات ليس له مورد رزق سوى معاشاتهم التي يتقاضونها من الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، في الوقت الذي تعاطفت فيه متطلبات معيشتهم واحتياج بعضهم إلى الدعم الصحي من علاج ودواء ، والذي صار الجميع ين من وطأة تكلفتته ولا تكتفب المضرع هذا الطريق وجواز نطاق سلطته التقديرية التي يملكها في مجال تنظيم الحقوق بتقريره الزيادة في المعاشات مع وضع حد أقصى لها ، فإنه يكون قد أهدر الحق في المعاش التي التزم على يكفل للمتقدين منه حياة كريمة ، فضلاً عن أن الوسيلة التي لجأ إليها هي فتح هذه العلاوة لارتبط بالهدف الذي أعلنه (١٧) (٢٢) من الدستور .

وحيث إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن الحماية التي اطل بها الدستور للحياة الخاصة تضمنتها صونها من العدوان عليها وفقاً لنص المادة (٢٤) منه ، تمتد إلى الأموال جميعها دون تمييز بينها ، باعتبار أن المال هو الحق ذو القيمة أو الصناعية ، وكان الحق في صرف الزيادة التي تقررت لأصحاب المعاشات اعتباراً من ٢٠٠٤/٧/١ دون وضع حد أقصى ، ينعش التزاماً على الجهة التي تقر عليها وتعمرها إيجابياً في ذمة صاحب المعاش أو المستحقين عنه ، فإن النص المطعون فيحد . والحالة هذه . عدواً على حق الملكية بالخالفه لنص المادة (٣٤) من الدستور .

وحيث إن هذه المحكمة قد أصدرت منها للأثار المالية التي ستترتب على الأثر الرجعي للضمان بعدم دستورية النص المطعون عليه ، فإنها تقر إعمال الرخصة المخولة لها بنص المادة (٤٩) من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ ، وتحدد اليوم التالي لنشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية تاريخاً لسريانه ، وذلك دون إخلال بإستفادة المدعين من الحكم الصادر بعدم دستورية النص المطعون عليه .

فلنذه الأسباب

حكم المحكمة

أولاً : بعدم دستورية ما نص عليه البند (٢) من الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٤ بزيادة المعاشات من أن تكون الزيادة في المعاش بعد أقصى ستون جنيهاً شهرياً ، وألزمت الحكومة الصروفات ومبلغ مائتي جنيته مقابل آتباب المعاشات .

ثانياً : بتحديد اليوم التالي لنشر هذا الحكم تاريخاً لإعمال أثره

١. أمين السر رئيس المحكمة

كتب دورية

كتاب دورى
رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٨
بشان

قواعد معاملة المتعاقدين المؤقتين بالجهاز الادارى للدولة

إن السياسة الناجحة للموارد البشرية تتطلب ارساء علاقات عمل متوازنة بين طوائف العاملين بالجهاز الادارى بغية توفير مناخ عمل ملائم لتحقيق الاهداف وانجاز خطط العمل المنفذة . وفى هذا الاطار هان مقتضيات العدالة والموضوعية تستلزم تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين المعينين على درجات دائمة ، وبين المعاملة المتعاقدة بنظام عقود العمل المؤقتة بما يتفق مع طبيعة العمل المؤقت .

ولقد سبق ان اصدرت وزارة الدولة للتنمية الادارية بعض الكتب الدورية لتحقيق هذه الاهداف ، كما اصدر الجهاز المركزى للتنظيم والادارة مجموعة من الكتب الدورية لثلاث الفرضى . وفى ضوء ما اسفرت عنه نتائج التطبيق العملى للقواعد الواردة بالكتب الدورية الصادرة فقد التفتت وزارة الدولة للتنمية الادارية والاحواز المركزى للتنظيم والادارة على ضرورة تحديد الاسس التنظيمية العامة لقواعد معاملة المتعاقدين بالجهاز الادارى للدولة ، وعلى نحو ما هو وارد بهذا الكتاب ضمنا لوجدة المعاملة وسلامة التطبيق .

برجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسياستكم بمراعاة الاخذ بالمبادئ المرفقة عند التعاقد والتجديد مع العمالة المتعاقدة ويلى كل حكم يتعارض مع ما ورد بهذا الكتاب الدورى مما جاء فى الكتب الدورية الصادرة من قبل فى هذا الشأن .

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

(د. صفوت النحاس)

وزير الدولة للتنمية الادارية

(د. احمد درويش)

حقوق وإوجبات

العمالة المتعاقدة بالجهاز الادارى للدولة

اولا : فى مجال تحديد قيمة المكافأة للمتعاقدين
(١) يتم تحديد قيمة المكافأة على بند (٢) مكافآت شاملة نوع (٢) اجور موسمين على النحو التالى :-
■ مكافأة شهرية توارى بداية ربط درجة النظير للمتعاقد من المعين على درجة دائمة .

■ العلاوات الخاصة بالضمومة محسوبة على قدر المكافأة .
■ العلاوات الخاصة التى لم يحل موعد ضمها .
■ العلاوات الاجتماعية .
■ منحة عيد العمال .
■ الحواجز والمكافآت والبدلات والاجور المتغيرة الاخرى فى ضوء ما تقتدره السلطة المختصة لكل وحدة مع توافر الشروط المطلوبة للاستحقاق فى ضوء ما تسمح به الاعتمادات المالية بموازنة كل جهة ادارية .

(٢) بالتسوية للمتعاقدين الحاصلين على الماجستير او الدكتوراه او ما يعادلها هاننه تنصيا على النهج الذى سلكته الدولة فى الشابة الحاصلين على الدكتوراه او الماجستير طيما لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢٤ لسنة ٢٠٠٥ ، وقرار وزير الدولة للتنمية الادارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ يمكن اثابتهم عند التعاقد او تجديد التعاقد بتعويض مناسب لحصولهم على هذه المؤهلات العلمية وتقديرا لانكسابهم كفاءة علمية متميزة توفّر على اسلوب اداء العمل وتحقيق الانجازات المطلوبة

(٣) العمالة المتعاقدة على الصناديق ومشروعات الباب السادس من

غير المتعاقدين على بند ٢ مكافآت شاملة نوع ٢ اجور موسمين بالباب الاول / اجور يكون استحقاقهم للمكافأة وفقا لما ورد فى البند ١ من (اولا) من هذا الكتاب اسوة بالمعاملة المتعاقدة على الباب الاول ، مع ترك ما يتعلق بالمميزات الاضافية فى الاجور المتغيرة للسلطة المختصة وفقا للوقائع المنظمة لاعمال هذه الصناديق والمشروعات .
ثانيا ، فى مجال الاجازات :-

يستحق المتعاقدون الاجازات على النحو التالى :-
(أ) (٢١) يوما مدفوعة الاجر اجازة اعتيادية منهم ٦ ايام اجازة عارضة عن السنة التعاقدية .
(ب) اجازة مرضية مدفوعة الاجر لمدة (١٠) ايام ويؤدى اجر لمدة (١٠) ايام اخرى عن السنة التعاقدية .
(ج) اجازة وضع للعامل المتعاقدة لمدة اقصاها ثلاثة اشهر بعد الوضع باجر كامل ولمدة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها تنفيذا لاحكام القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض احكام قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ولا تستلزم من مدة التعاقد .
(د) اجازة بدون اجر لمدة شهر لادء فريضة الحج او زيارة بيت المقدس وتكون فترة واحدة اثناء مدة العمل بنظام التعاقد بالجهاز الادارى للدولة حتى ولو كان العمل يعقود متعددة مع جهات ادارية مختلفة .

ثالثا : فى مجال التدريب :-
يجوز استفادة العاملين المتعاقدين الذين يشاركون فى تنفيذ خطط عمل الوحدات الادارية وتحقيق اهدافها من البرامج التدريبية التى تنفذها الوحدة لتدريب العاملين مع اتاحة الفرصة للمتعاقدين للاشتراك فى تلك البرامج وذلك فى حدود نسبة من الاعتمادات التدريبية المتاحة بموازنة الوحدة لاغراض التدريب .
رابعا : فى مجال المعاملة التامسينية والرعاية الصحية والاجتماعية :-

يجوز استفادة العاملين المتعاقدين من المزايا التامسينية وفقا لاحكام قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته ، كما يحوز اشتراكهم فى الصناديق الخاصة المنشأة لاغراض التكافل والرعاية الاجتماعية وايضا الصحية وغيرها اذا رغب المتعاقد وسدد الاشتراكات المقررة .

خامسا : فى مجال الاستفادة بنظام العمل جزء من الوقت مقابل نسبة من الاجر :-

اخذا فى الاعتبار السمة المميزة لطبيعة العمل المؤقتة الذى يجرى التعاقد فى شأنه وفقا لاحتياجات الفعلية للجهة الادارية ، فان المبادئ التى تحكم هذه المسائل تتحدد فى الاتى :-
(١) يتم التعاقد ابتداء من المعاملة المؤقتة على اساس العمل بنظام وقت العمل الكامل وليس بعض الوقت الا انه اذا رأت الجهة الادارية من جانبها وحدها ان هناك ضرورة لتعديل العقد ليكون بنظام جزء من الوقت فى مقابل نسبة من الاجر فان لها ذلك وفقا لاحتياجات العمل .

(٢) تخفض ساعات العمل اليومية للمرة الحامل ساعة على الاقل اعتبارا من الشهر السادس للحمل ويثبت ذلك بتقرير من الجهة الطبية المختصة بناء على طلب العاملة ، كما لا يجوز تشعبها ساعات عمل اضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية سنة اشهر من تاريخ الولادة تنفيذا لاحكام قانون الطفل رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٦ سالف الاشارة اليه .

(٣) العمالة المتعاقدة على الصناديق ومشروعات الباب السادس من غير المتعاقدين على بند ٢ مكافآت شاملة نوع ٢ اجور موسمين بالباب الاول / اجور يترك ما يتعلق بنظام واسلوب العمل للسلسلة المختصة وفقا للقواعد المنظمة لاعمال هذه الصناديق والمشروعات .
سادسا : فى مجال تقسيم اداء العاملين المتعاقدين بمكافآت شاملة بالجهاز الادارى للدولة :-

يتعين وضع تقرير صلاحية عن كل عام خلال سنة التعاقد من الرئيس المباشر ، والرفساء الاعلى يوضح فيه مستوى اداء العامل ودرجة كفاءته ، وانتظامه فى العمل ، واسلوب التعامل مع الزملاء ،

والآخرين المتعاملين مع جهة الإدارة وغيرها من عوامل التقييم واستشرافه بعناصر تقارير كفاءة الأداء المعمول بها بالنسبة للعمالء الدائمة.

وبعد قبل تجديد التعاقد بها التقرير لاستمرار التعاقد من عهده ، على أن يكون أساسا للتثبيت عند توافر الشروط الأخرى الموجبة له .

سابعاً : الجزاءات التأديبية :-
تحدد الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على التعاقد فيما يلي :-

■ الأنداز .

■ الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة .

■ إنهاء التعاقد .

ثامناً : في مجال الأجازات الخاصة الطويلة بدون أجر -
يخضع العاملون بنظام التعاقد لتجديد العلاقة التعاقدية سنوياً ولا يتناسب مع هذا النظام الترخيص بالأجازات الخاصة بدون أجر ، وكذلك الأجازات الوجوبية مرافقة الزوج في الخارج ، أو لرعاية الطفل لأنها تتأبى مع طبيعة العمل المؤقت ، واستناداً الى صدور القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ فقد اقتصر على تعديل المادة ٧٠ فقط الخاصة بأجازة الوضع وأقر بأحقية المرأة العاملة المتعاقدة في الحصول على تلك الأجازات بالمساواة الكاملة مع العاملة بصفة دائمة .

تاسعاً : يعتبر جزءاً من هذا الكتاب " نموذج العقد المرفق " للاسترشاد به عند إبرام التعاقد أو التجديد موضحاً لحقوق وواجبات العمالة المتعاقدة .

نموذج

مقد عمل مؤقت

الموافق / /

أله في يوم

تم التوقيع على هذا العقد بين كل من :

(طرف أول)

السيد /

تاريخ الميلاد

المؤهل /

محل الإقامة

المعين بعقد عمل مؤقت على وظيفة

على بند (٢) مكافآت شاملة نوع (٢) أجور موسميون

(طرف ثان)

(بنود العقد)

البند الأول

يبدأ سريان هذا العقد من / / ويجوز تجديده لمد أخرى.

البند الثاني

يستحق الطرف الثاني نظيره عمله مكافأة شهرية بجملة

شهرية على التفصيل الآتي:-

■ مكافأة شهرية توازي بداية ربط درجة المتعاقد مع نظيره المعين على درجة دائمة .

■ العلاوات الخاصة المضمومة محسوبة على قدر المكافأة .

■ العلاوات الخاصة التي لم يحل موعد ضمها .

■ العلاوات الاجتماعية .

■ منحة عيد العمال

■ الحوافز والمكافآت والبدلات والأجور المتغيرة الأخرى في ضوء ما تقرره السلطة المختصة لكل وحدة مع توافر الشروط المطلوبة للاستحقاق وفي ضوء ما تسمح به الاعتمادات المالية بموازنة كل جهة إدارية .

البند الثالث

يلتزم الطرف الثاني بأن يؤدي العمل المنوط به بدقة وإمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته ، وأن يحافظ على مواعيد العمل .

ويحظر عليه مخالفة الأحكام المنصوص عليها في القوانين

والوائح أو قبول أي هدايا أو مكافأة أو عموالة بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته .

البند الرابع

يستحق الطرف الثاني الأجازات التالية :

(أ) (٢١) يوماً مدفوعة الأجر إجازة اعتيادية منهم ٦ أيام إجازة عارضة عن السنة التعاقدية .

(ب) إجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة (١٠) أيام وبدون أجر لمدة (١٠) أيام أخرى عن السنة التعاقدية .

(ج) إجازة وضع للعاملات المتعاقدة لمدة إقصاها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل وليلة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها لتنفيذ الأحكام القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٨ لتعديل بعض أحكام قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ولا تستثنى من مدة التعاقد .

(د) إجازة بدون أجر لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس وتكون مرة واحدة أثناء مدة العمل بنظام التعاقد بالجهاز الإداري للدولة حتى ولو كان العمل بمعدود متعددة مع جهات إدارية مختلفة .

البند الخامس

إذا رغب الطرف الثاني في الاشتراك في الصناديق المنشأة للرعاية الاجتماعية والصحية والثقافية وغيرها يتقدم بطلب ويسند الاشتراكات المقررة ويحصل على كافة المزايا أثناء التعاقد .

البند السادس

في حالة خروج الطرف الثاني على مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته أو ظهوره بظهور من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً وذلك بعد التحقيق معه وسماع القواله .

البند السابع

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الطرف الثاني :-

■ الأنداز .

■ الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة .

■ إنهاء التعاقد .

البند الثامن

يحق للطرف الأول لأسباب يقدرها فسح العقد قبل انتهاء مدته دون أن يكون للطرف الثاني المطالبة بأي تعويضات .

البند التاسع

إذا طلب الطرف الثاني إنهاء العقد أو انقطع عن العمل بدون إذن أو مبرر قانوني فإنه يلتزم برد العهد الشخصية طرفه والا سيخضع للمساءلة المدنية والجنائية وتكون المحاكم المختصة هي المحاكم داخل دائرة عمله في كافة الممارعات التي تنشأ عن هذا العقد .

البند العاشر

تسري أحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ فيما لم يرد بشأنه نص في هذا العقد .

(الطرف الأول) (الطرف الثاني)

كتاب دوري

رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٨

بشأن

ختم وتحصيل الدفعة المستحقة

لتقابة مصممي الفنون التطبيقية

تقضى المادة (٤٥) من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٤ في شأن خصم وتحصيل الدفعة المستحقة لتقابة مصممي الفنون التطبيقية بأن (يكون لصق مدقة التقابة إلزامياً على الأوراق والبطاير والرسومات ومنسجات الفنون التطبيقية) .

وقد تحدت بالمادة (٤٥) من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه الأوراق والبطاير والرسومات وتقود الأعمال وأوامر التوريد ومنتجات تصميمات الفنون التطبيقية ، كما حددت بها فلة الدفعة المستحقة

في كل حالة من الحالات ، على أن يتحمل الدفعة الطرف المسند إليه تنفيذ الأعمال أو التوريدات أو مقدم الشكوى أو طالب الاعتاب ورافع الدوى .

ويجوز توريد قيمة الدفعة للقبالة بموجب إيصال معتمد منها طبقاً للأوضاع التي يحددها النظام الداخلي .

ونظراً لأن المادة (٤٦) من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٧٦ تقضى بأنه لا يجوز أن تقبل الوزارات والمصالح ووحدات الإدارة المحلية والمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات الإنتاجية التابعة لها التعامل بالأوراق أو الدفاتر المذكورة إلا إذا كان ملصقاً عليها طابع الدفعة المقر ، كما لا يجوز الاستناد إلى هذه الأوراق والمستندات أمام المحاكم أو أية جهة قضائية إلا إذا كان ملصقاً عليها الطابع المذكور في المادة السابقة . وقد تم التنبيه بمرعاة الالتزام بأحكام القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٧٦ فيما تضمنه بخصوص لصق دفعة نقابة مصممي الفنون التطبيقية على أصول ومسور عقود الأعمال وأوامر التوريد والمواعين من السلع والأدوات والأجهزة والمعدات ومنتجات مهن الفنون التطبيقية بموجب الكتاب الدوري رقم (١) لسنة ٢٠٠٤ الصادر من وزارة الدولة للتنمية الإدارية

إلا أنه قد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦٧ لسنة ٢٠٠٨ بإلغاء الكتاب الدوري رقم ١ لسنة ٢٠٠٤ .

ومن الجدير بالذكر أن هذا الإنهاء لا يؤثر على تطبيق نص المادة ٤٥ من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٧٦ حيث لا يحول هذا الإنهاء دون ضرورة تطبيق أحكام القانون .

إلا أنه يلاحظ عند التطبيق ما صدر عن المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢٨ لسنة ٢٨ قضائية دستورية بجلسة ٢٠٠٧/١١/١٤ والمتشور بالقرعة الرسمية العدد ٤٥ مكره في ٢٠٠٧/١١/١٤ من صمد دستورية نص البند (ج) من المادة ٤٥ من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٧٦ بشأن نقابة مصممي الفنون التطبيقية ، ولص البند (هـ) من المادة ذاتها فيما تضمنه من إلزام شركات القطاع العام بصق دفعة النقابة على منتجات ومصممي الفنون التي تنتجها وبالتالي تنفيذ المادة ٤٥ من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٧٦ مع الالتزام بما انتهت إليه المحكمة الدستورية العليا .

المرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بتنفيذ أحكام المادة ٤٥ من القانون ٨٤ لسنة ١٩٧٦ فيما عدا ما قصي بعدم دستورية (البند ج ، هـ) من هذه المادة .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري ...

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
"دكتور / صفوت النحاس"

كتاب دوري

رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٨

بشأن

قواعد صرف اعتمادات التدريب المدرجة للعام المالي ٢٠٠٩/٢٠٠٨ وقواعد اعداد مشروعات الخطط التدريبية للعام ٢٠١٠/٢٠٠٩ بـوحدات الدولة المختلفة

السيد/

تحية طيبة وبعد

تشرف بالاحاطة بالامانة العامة بمناسبة صدور القانون رقم (١٧٨) لسنة ٢٠٠٨ برخط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٩ وما تضمنته من تأشيرات خاصة بقرين البنود والانواع بموازنة

الوحدات المختلفة والتي تقضى بعدم الصرف إلا بموافقة وزير المالية أو من يفوضه ، فقد صدر قرار وزير المالية رقم (٥٢٥) لسنة ٢٠٠٨ متضمناً في مادته الثانية تفويض رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في الموافقة على الصرف فيما يتعلق بنوع ١٢ مكافآت التدريب بند (٥) مكافآت باب أول ، بند (١١) تكاليف البرامج التدريبية مجموعة (٢) باب ثانی وذلك بالنسبة لموازنات الوحدات الداخلية بموازنة العامة للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والخدمة وما يناظرها من موازنات الهيئات الاقتصادية .

وفي ضوء الاختصاصات الموكلة للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة يقانون الشالاه رقم (١١٨) لسنة ١٩٦٤ في مجال رسم سياسات وخطط التدريب الإداري وتقديم المعاونة الفنية في تنفيذها لرفع مستوى كفاءة العاملين بـوحدات الدولة المختلفة وتحقيقاً لأهداف الجهاز في عملية الإصلاح الإداري وتحسين مستوى أداء الخدمات فقد أعد الجهاز قواعد صرف اعتمادات التدريب المدرجة بموازنة العام المالي ٢٠٠٩/٢٠٠٨ وكذا القواعد الخاصة باعداد مشروعات الخطط التدريبية للعام المالي ٢٠٠٩/٢٠٠٨ .

برجاء التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم نحو موافقة الجهاز (الإدارة المركزية للتدريب) بالبرامج التدريبية المزمع تنفيذها موزعة على مرحلتين للعام المالي ٢٠٠٩/٢٠٠٨ وفقاً لقواعد الصرف المرفقة ، وكذلك مشروعات الخطط التدريبية للعام القادم ٢٠١٠/٢٠٠٩ على أن يكون آخر موعد لتقديمها نهاية شهر ديسمبر ٢٠٠٨ .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي واحترامي

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
"دكتور / صفوت النحاس"

قواعد صرف اعتمادات التدريب المدرجة للعام المالي

٢٠٠٩/٢٠٠٨ وقواعد اعداد مشروعات الخطط التدريبية

لعام ٢٠١٠/٢٠٠٩ بـوحدات الدولة المختلفة

يتميز الاهتمام بتدريب وتنمية الموارد البشرية أحد المحاور الأساسية للارتقاء بمستوى أداء العاملين ومهاراتهم من خلال تزويدهم بكل ما هو جديد من مختلف التخصصات والمجالات لاداء الاعمال المسندة اليهم بكفاءة عالية مع التركيز على المصالحات التي تهدف الى تطوير المعرفة وتنمية الفكر الابتكاري للمساهمة في رفع كفاءتهم في العمل .

ولكى يتحقق النجاح المنشود عند تنفيذ مشروعات الخطط يجب القيام بتحديد وتصنيف الاحتياجات التدريبية بالوحدة الإدارية بالطرق العلمية الحديثة بناء على دراسة تحليلية تقوم بها وحدة التدريب بالتنسيق والتعاون مع الرؤساء المباشرين ووحدات شئون العاملين للحصول على البيانات اللازمة من العاملين ولوقع التدريب اللازم لهم على ان تتمشى البرامج التدريبية مع اهداف الوحدة والسياسة العامة للدولة .

ويتضمن الكتاب الدوري التركيز على محور رئيسي وهو العمل على تحسين أداء الخدمة التدريبية المقدمة للمعاملين بـوحدات الدولة المختلفة وذلك عن طريق اتباع ما يلي :-
 ■ القواعد العامة المنظمة للنشاط التدريبي بالوحدة .

■ القواعد الخاصة بأعداد مشروعات الخطط التدريبية .
■ القواعد الخاصة بصرف اعتمادات التدريب المخرجة بموازنة الوحدة .
أولاً : القواعد العامة المتعلقة :-

(١) يراعى عند تنفيذ الوحدة للتدريب الداخلية التنسيق والتكامل بين مراكز التدريب داخل كل قطاع من قطاعات الدولة بما يحقق ترشييد الانفاق وعدم تكرار البرامج التدريبية على مستوى الوحدات الادارية المكونة لكل قطاع .

(٢) ان يقتصر التدريب الداخلي لكل وحدة للتدريب على تنفيذ وفي حالة اذا نصت اختصاصات تلك الوحدة على تنفيذ التدريب للخبر او المستوى القومى فيتم فى ضوء الضوابط واللوائح التدريبية الخاصة بذلك .

(٣) عند ترشيح العاملين للبرامج الخارجية فى مجالات (التنمية الادارية / تخصصية فى مجال عمل الوحدة الادارية / برامج الحاسب الالى / برامج اللغات) اعطاء الاولوية للمراكز التدريبية المتخصصة والمعاد نشأة بالوحدات الحكومية المشهود لها بالكفاءة والواردة بالحطة القومية للتدريب .

(٤) يتم الاستعانة بلوحة تدريبية واحدة فقط لتنظيم النشاطات التدريبية (تخطيطاً وتنفيذاً وتقييماً) وعدم الأخذ باللائحتين فى هذا المجال مع مراعاة تحديث اللوائح التدريبية التى مر عليها أكثر من خمس سنوات وفقاً لتغيرات الأنشطة التدريبية وبموجب تتلاءم مع السياسة العامة للدولة نحو

ترشيح استخدام الموارد المادية والبشرية .
(٥) يتعين عند الترشيح للبرامج التدريبية لشغل وظائف الادارة العليا الالتزام بأحكام القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ بشأن شغل الوظائف المدنية القيادية ولأحكامه التنفيذية والكتب السيوية الصادرة فى هذا الشأن .

(٦) يتم تحديث سجل الدربين سنوياً فى حدود نسبة ٢٠٪ على الأقل من اجمالى اعداد الدربين الموجود بسجل الوحدة الادارية وذلك للعمل على شراء الفكر الادارى والمضمون العلمى للبرامج التدريبية بكل ما هو جديد (مرفق نموذج رقم ١٠) .
(٧) ان تتولى مديريات التنظيم والادارة فى ضوء اختصاصاتها ما يلى :-

■ مراجعة مشروعات الخطط التدريبية وطلب الموافقة على الصرف لدرجات الخدمات بالمحافظة مسترشدة فى ذلك باللوائح المعمول بها والمناهج العلمية المتخصصة من الوزارات التى تنسجها تلك المديريات وكذا الانجازات التدريبية لها مع اعداد تقرير يتضمن الرأى الذى فى هذا الشأن وموافاة الادارة المركزية للتدريب به .

■ الاشراف على اعداد وتنفيذ البرامج التدريبية التى تعقد داخل مديريات الخدمات بالمحافظات فى مجالات التنظيم والادارة .

(٨) لا يدخل فى حكم التدريب الالتحاق بالجامعات والمعاهد العليا بهدف الحصول على مؤهل دراسى او درجة علمية ، وبالتالي لا يجوز الانفاق عليه من اعتمادات التدريب المدرجة بموازنة الوحدة .

(٩) الاهتمام بقياس عدد التدريب من خلال تفعيل نظام متابعة وتقييم النشاطات التدريبية من حيث (البرامج / مدربين / متدربين) وذلك باستخدام أكثر من أسلوب للتقييم (استقصاءات للمدربين والمتدربين / مقابلات / اختبارات / استمارات تقييم المتدربين بعد عودتهم من

البرنامج الخ) .

وان يكون ذلك اساس عند اعداد مشروعات الخطط التدريبية .

ثانياً : القواعد الخاصة بأعداد مشروعات الخطط التدريبية ، يجب عند حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية بالوحدة مراعاة ما يلى :-

■ لا يتجاوز عدد العاملين الذين يمثلون الاحتياج التدريبى للوحدة نسبة ٢٥ ٪ من اجمالى الموجود الفعلى على مستوى كل مجموعة نوعية على حدة ، ٥٠ ٪ فى حالة تكرار تدريب العامل الواحد فى أكثر من برنامج تدريبى خلال العام التدريبى للجهة .

■ ان يتم تحديد عدد العاملين المرشحين لشغل الوظائف (الاشرفية) فى ضوء عدد الوظائف الشاغرة بموازنة الوظائف المتاحة لهذا العام مع مراعاة القواعد الحاكمة والضوابط المتعلقة بشغل الوظائف ببعض الجهات .

■ ان يتمشى اجمالى اعداد المتدربين بمشروع الخطة التدريبية بالوحدة مع ما تم تحديده كاحتياج تدريبى .

■ مرفق نموذج رقم (١) لحصر الاحتياجات التدريبية والمضمن بيانات تملأ بمعرفة العامل وبمعرفة الرئيس المباشر ورأى مسئول التدريب للاسترشاد به .

■ مرفق نموذج رقم (٢) لتحديد الاحتياجات التدريبية كما ونوعاً .

٢- فى حالة حاجة الوحدة الى تصميم برامج تدريبية جديدة سواء فى مجال التنظيم والادارة او فى مجال عمل الجهة تكون الاولوية للأنشطة الرئيسية للوحدة وخاصة ما يتعلق بتطوير اداء العمل واستخدام الاساليب العلمية والتكنولوجية الحديثة وتنمية الموارد البشرية وعلى ان يتم الاستفادة بنتائج ومؤشرات تقارير متتابعة وتقييم البرامج مع موافاة الجهاز (الادارة المركزية للتدريب) بما يلى :-

■ بطاقة وصف الوظيفة للعاملين المرشحين للبرنامج المقترح .

■ المقترح العلمى لكل برنامج وفقاً للنموذج رقم (٣) .

■ بيان بعدد العاملين المرشحين للبرنامج والمجموعة النوعية ومستوياتهم الوظيفية واختصاصات التقسيمات التنظيمية الملحق بها العاملين المقترح ترشيحهم .

٣- ان تقوم ادارات التدريب بوحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة ووحدات الادارة المحلية بموافاة الجهاز (الادارة المركزية للتدريب) بالبرامج التدريبية المطورة التى مضى على تصميمها أكثر من خمس سنوات .

اما فى حالة طلب الوحدة الاقتراح تطوير البرامج التدريبية التى لم يمر على تصميمها أكثر من خمس سنوات يراعى موافاة الجهاز (الادارة المركزية للتدريب) بالملف التدريبى للبرامج المقترح تطويرها من حيث اضافة او حذف بعض المواد وفقاً للاحتياج التدريبى الفعلى مشموعة بمربرات التطوير ، وكذا موافاة الادارة بنتائج تقييم هذه البرامج بعد تنفيذها .

٤- ان يتم وضع منهج تفصيلى لكل برنامج مقترح بالخطة يتضمن الهدف من البرنامج - شروط الترشيح - الخبرة - موضوعات البرنامج واساليب التدريب المقترحة وعدد الساعات المخصصة لكل برنامج ، وكذا اسلوب تقييم البرنامج والمتدربين على ان يكون الحد الأدنى لعدد المتدربين لكل دورة (١٥) متدرب .

٥- التوسع فى الترشيح لبرامج نظم المعلومات والحاسبات

الحكومية والخاصة وكذلك المستوى التنظيمي والتبعية التنظيمية في حالة المراكز الحكومية والشكل القانوني للمراكز الخاصة .

- الامكانيات التدريبية المتاحة بهذه المراكز .
- الاساليب المتبعة لتقييم البرامج / المندربين / المدربين / المشرفين الاداريين والعينيين بالمراكز .
- وذلك وفقا لنموذج (١١) .

ثالثا : القواعد الخاصة بصرف اعتمادات التدريب للعام التدريسي ٢٠٠٩/٢٠٠٨ :

١- يتم طلب الموافقة على الصرف خلال العام التدريسي على مرحلتين فقط ويراعى ضرورة موافاة الجهاز ببرامج المرحلة الثانية في موعد غايته اخر شهر ابريل عام ٢٠٠٩ وذلك قبل انتهاء العام المالي بوقت كاف .

٢- مراعاة التقيد على عدم تنفيذ البرامج الداخلية او الترشيع للبرامج الخارجية قبل الحصول على موافقة مسبقة من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والادارة في ضوء تفويض وزير المالية على صرف المبالغ المطلوبة للتدريب .

٣- يرجى التفضل بالتقديم نحو موافاة الادارة عند طلب صرف اعتمادات التدريب المدرجة بموازنات وحدات الدولة المختلفة لتنفيذ برامج المرحلة الاولى والثانية بما يلي :

أ- صورة تبليغ الموازنة متضمنة اعتمادات التدريب المخصصة للوحدة للعام المالي ٢٠٠٩/٢٠٠٨ بكل من البابين الاول والثاني على ان تكون معتمدة ومختومة من السلطة المختصة .

ب- صورة من اللائحة التي تنظم صرف المكافآت التدريبية معتمدة ومختومة وفقا لآخر تعديلات تمت بالوحدة .

ج- النموذج رقم (٤) الخاص بالمناهج العلمية للبرامج المنفذة بالجهة مع مراعاة ان تكون المناهج متحققة مع المواد العلمية السابق الموافقة عليها بالخطة التدريبية وموضحا به ما يلي :

- الهدف من البرنامج .
- شروط الالتحاق بالبرنامج .
- الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج .
- اساليب التدريب المستخدمة في كل مادة .

د- النماذج ارقام (٥) / (٦/٥) المرفقة بشأن البرامج الداخلية وتكاليف تنفيذها خلال المرحلة الاولى والثانية وذلك في حدود المبالغ المدرجة بالموازنة او التي تم الموافقة على التعزيز بها لثناء السنة مع مراعاة تحديد بذوة الصرف من اعتمادات الباب الثاني على البرامج الداخلية وفقا لللائحة التدريبية .

مع استيفاء هذه النماذج عند اقتراح الوحدة الادارية برامج الخطة التدريبية لعام ٢٠١٠/٢٠٠٩ .

- اسماء المدربين في كل مادة عملياً (اصلي / بديل) وفقا للسجل المعتمد للمدربين على ان يكون متماثلين في المستوى العملي والوظيفي والخبرة العملية مع استيفاء النموذج رقم (١/٥) الخاص باسماء العاملين بالجهاز والمشاركين في لقاء محاضرات ببرامج الوحدات الادارية المختلفة بالجهاز الاداري والادارة المحلية وكذلك مراكز التدريب الخاصة وفقا للتعليمات الواردة بالملحة رقم ٣ ، ٥ ، من قرار رئيس الجهاز رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٤ تقوم الجهة القائمة بالتنفيذ بموافاة الادارة المركزية لتشؤون مكتب رئيس الجهاز (الادارة العامة للمتابعة) بهذا (البيان) .

الالية وشبكة الانترنت لتواكب متطلبات القرن الحادي والعشرين وذلك لاكتساب العاملين المعارف والمهارات المطلوبة وفقا لاجدات النظم القائمة على اسس تكنولوجية متقدمة وكذلك التوسع في الترشيع لبرامج اللغات خاصة للعاملين الذين تتطلب طبيعة عملهم ذلك ، على ان يتم الترشيع لهذه البرامج في المعاهد والمراكز المتخصصة المؤهلة لذلك .

٦- التوسع في مجال التدريب التحويلي بهدف تحويل العمالة الزائدة عن حاجة العمل بالجهاز الحكومي الى طاقات تسد العجز لبعض التخصصات لاجدات نوع من التوازن في حجم العمالة وتطبيقا لسياسة الافصاح الاداري للدولة وخاصة بالنسبة لوظائف الخدمات المعاونة وتدريبهم على بعض الحرف (الكهرباء - السباكة - النجارة ... الخ) .

٧- ان يكون تدريب العاملين الجدد خلال فترة الاختبار وبعراعاة الالتزام بالمنهج المعتمد من الجهاز لبرنامج العاملين الجدد ، مع موافاة بصورة من قرارات التعيين للعاملين الجدد سواء كانت مؤهلات عليا او متوسطة عند طلب الموافقة على الصرف .

٨- بالنسبة لوحدة الدولة التي يتضمن نشاطها التدريسي (تدريب مهني ، تدريب اداري) ان تقوم تلك الوحدات بتقديم مشروعات خططها المهنية الى وزارة القوى العاملة والهجرة لدراستها ومراجعتها وتخصيص المبالغ اللازمة لها وموافاة الجهاز (الادارة المركزية للتدريب) بصورة منها في موعد غايته ١٢/٣٠ ليتسنى للجهاز دراسة ما تم تخصيصه شهيدا لتضمينها موازنات الجهات المعنية بالتدريب المهني واخطار وزارة المالية بذلك ، اما بالنسبة للتدريب الاداري فعلى الوحدة الادارية ان توافي الادارة المركزية للتدريب بمشروعات خطط التدريب الاداري والتخصصي حتى يتسنى للجهاز الدراسة والمراجعة .

٩- بالنسبة لاداريات الخدمات بالمحافظات والتي تتضمن خططها البرامج التخصصية في مجال عملها والمرتبطة بالانشطة الرئيسية بها ، فيراسى الالتزام بسياسة عامة تصممها الوزارة المختصة لتحديد انواع البرامج اللازمة لتنمية خبرات العاملين في مجالات النشاط التخصصي ومناهجها واساليب تقديمها ونظم تقييم نتائجها بمديريات الخدمات مثل ذلك : -

- وزارة التربية والتعليم بالنسبة للخدمات التعليمية .
- وزارة الصحة بالنسبة للخدمات الصحية .
- وزارة التضامن الاجتماعي بالنسبة للخدمات الاجتماعية .
- وزارة الزراعة بالنسبة للخدمات الزراعية .
- ١٠- الاهتمام بتصميم الخطة برنامجا لحو امية العاملين من شاغلي وظائف الخدمات المعاونة وذلك بالاستعانة بمدرسين ومناهج من الهيئة العامة لحو امية وتعليم الكبار ، اسهاما في تحسين مستوى اداء هذه الفئة .
- ١١- عند ترشيح العاملين بالبرامج الخارجية يتم اختيار مراكز التدريب من بين المراكز التي تتوافر بها معايير انشاء مراكز التدريب المعتمدة من الجهاز .
- وفي حالة الترشيع لاحد المراكز الغير مدرجة بالدليل القوي يتم موافاة الادارة بنموذج المراكز المحدد بعد استيفاء البيانات الاتية :-

- اوجه النشاط الرئيسي التي تمارسه تلك المراكز .
- اعتماد السلطة المختصة وحتم المركز / في حالة المراكز

يرفق بها تقرير المشرف الفني على البرامج المنفذة بكل من المرحلتين الأولى والثانية وكذلك عدد (٢) استمارة من استمارات المتابعة لأراء المتدربين بكل برنامج عقب الانتهاء من تنفيذه مع استيفاء النموذج رقم (٩) التجازات مرحلة وكذلك يملأ هذا النموذج ايضا في حالة التجازات السنوية .

ط- في حالة التعزيز من الوفورات يتم مواواة الجهاز بصورة من مواصفة السلطة المختصة على التعزيز معتمدة ومختومة مع تحديد البند والنوع الذي سيتم النقل منه وكذلك في حالة التعزيز من صناديق خاصة تابعة للوحدة الادارية يتم مواواة الجهاز مع طلب الموافقة على الصرف باللائحة التي تنظم الاستقارة من موارد الصندوق وكيفية الصرف على النشاط التدريسي .

٤- عند استبدال البرامج التي تم الموافقة على تنفيذها ببرامج اخرى يتم مواواة الجهاز (الذات المركزية للتدريب) بذلك مع عدم تجاوز التكلفة السابق الموافقة عليها وذلك للحصول على موافقة رئيس الجهاز في هذا الشأن وعلى ان يكون ذلك في اضيض الحدود وتغطية احتياجات تدريبية ملحه وطارئة مع ذكر مبررات الاستبدال وذلك باستيفاء النموذج رقم (٧) المرفق .

هـ- عند استعانة الوحدة الادارية بالندوة كاسلوب من اساليب التدريب سواء كانت ندوة نقاشية او من خلال الاستعانة باء Vido Conference يتم حساب المكافآت على اساس ٤ ساعات لكل محاضر وعلى الا يزيد عدد المحاضرين عن اثنين فقط باليوم الواحد وحسب تكاليف الاسراف الفني والاداري والخدمات المعاونة الاخرى للندوات التي تتم في حدود يومين فأكثر ، اما الندوة التي يتم تنفيذها ضمن محتوى برنامج تدريبي فتكون مكافآت الاسراف من ذات مكافآت البرنامج التدريبي مع مراعاة الالتزام بالمحتوى العلمي للندوات الواردة ببرامج التنظيم والادارة .

٦- تتولى مديريات التنظيم والادارة بمختلف المحافظات اعداد البرامج المقترحة تنفيذها للعام التدريبي ٢٠٠٩/٢٠٠٨ بناء على ما تم ادرجه من اعتمادات مالية وارسائها الى الجهاز (الادارة المركزية لشئون مديريات التنظيم والادارة) لمراجعة التصايب المقرر للمدربين في ضوء الاختصاصات المنوطة بها ووفقا للقرارات والتعليمات المنظمة لسير العملية التدريبية ثم مواواة الادارة المركزية للتدريب بالمقترحات للدراسة والعرض على السيد الاستاذ الدكتور رئيس الجهاز.

كتاب دوري

رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٨

بشأن

ضوابط منح بدل التمثيل المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ لمدير عام مصلحة

نص المادة (٤٢) من قانون نظام العاملين المدنيين

على ان يتم مراعاة الاتي عند اختيار المدربين :

■ بالنسبة للموضوعات التي تهدف الى تنمية المهارات السلوكية والقيدانية يتم اختيار المدربين من اصايدة الجامعات والمعاهد العليا المتخصصين ومن حاملي الماجستير والدكتوراه في هذا المجال مثل :-

(القيادة الادارية - الاتصالات الادارية - مهارات التعامل مع الدافعية - المناهج التعليمية - الابتكار والتطوير - الدافعية والتحفيز - السلوكيات الادارية ... الخ) .

■ بالنسبة للموضوعات التي تهدف الى تنمية المهارات الادارية في البرامج الاسرايفية يتم الاستعانة باساتذة الجامعات والمعاهد العليا المتخصصين في هذا المجال او من ذوي الخبرة العملية والعلمية من شاغلي وظائف الادارة العليا وعلى ان يكون مستوفى للشروط التي تحددها القواعد المنظمة في هذا الشأن ومن امثلة تلك الموضوعات (التخطيط والمتابعة - الاسلوب العلمى في اعداد البحوث والدراسات - تشخيص وحل المشكلات - صنع واتخاذ القرارات الادارية - ادارة الجودة الشاملة - ادارة الازمات - ادارة الوقت ... الخ) .

■ يراعى الا يزيد عدد الموضوعات العلمية لكل محاضر عن اربع موضوعات فقط كمجال تدريبي .

■ بالنسبة للموضوعات المرتبطة بالامن القومي التي تهدف الى التوعية الامنية يتم الاستعانة بالمدربين المتخصصين والعاملين في هذا المجال .

على حالة اعتذار المحاضر الاصلى والبديل عن المشاركة في تنفيذ البرامج التدريبية بعد موافقة السيد الاساذ الدكتور / رئيس الجهاز على الصرف ان يتم مواواة الجهاز (الادارة المركزية للتدريب) بالتعديل وعلى ان يكون المحاضر الجديد مدرج بسجل المدربين المعتمد للوحدة ، وعلى ان يكونوا متماثلين في الموضوعات العلمية التي تشمل التخصص التدريبي للمحاضر وذلك باستيفاء (نموذج رقم (٨) مرفق) .

و- النموذج رقم (٦) المرفق بشأن البرامج الخارجية المزمع الترشيح عليها بمراكز التدريب المتخصصة في ضوء ما تم ذكره بالمادة رقم (٢) من القواعد المنظمة وذلك في حدود المبالغ المدرجة بالموازنة لعام ٢٠٠٩/٢٠٠٨ او التي تم الموافقة على التعزيز لها اثناء السنة مع مواواتنا بصورة من تلك البرامج موضحات بها الهدف من البرنامج والمادة العلمية ورسوم التدريب بها .

مع استيعاء هذا النموذج في حالة طلب الموافقة على مشروع الخطة التدريبية للبرامج الخارجية لعام ٢٠١٠/٢٠٠٩ .

ز- بيان يادجازات البرامج التدريبية (الداخلية - الخارجية) التي تم تنفيذها وتكاليف التنفيذ لكل مرحلة على حده كاجراء ضرورى للحصول على موافقة الصرف لتنفيذ برامج المرحلة التالية وكذا قبل الحصول على موافقة الصرف بالتعزيز عند تنفيذ اى برامج داخلية او خارجية مع مراعاة البنود الواردة بالنموذج رقم (٩) ومسئولية الجهة عن وجود عجز في تكلفة تنفيذ البرامج بحيث يراعى انه عند اعتذار احد المشاركين بالبرنامج سواء كان (مديرين / مشرفين / شئون ادارية) يتم الاستعانة بمن هم في مستواهم الوظيفى ، والدرجة المالية او اقل تجنباً لحدوث عجز في المبالغ التي سبق الموافقة عليها من قبل الجهاز .

ح- مواواتنا بالالتجازات السنوية للعام المالى ٢٠٠٩/٢٠٠٨ في موعدها غايته ٢٠٠٩/٦/١٠ وعلى ان

النحو السابق تحديده وليس مدير عام في إحدى الوزارات أو المصالح الحكومية ويخرج عن نطاق استحقاق هذا البدل الشاغل لوظيفة مدير عام ولا يتمتع بوصفه (رئيس مصلحة) .
المرجو التفصيل بالتبني على الجهات التابعة لسيادتهم بمراجعة ما تقدم .
وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري ...

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة دكتور / صفوت النحاس

كتاب دوري رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨ بشأن

شروط وضوابط استحقاق حافز الأداء المتميز

للحاصلين على درجة الدكتوراه والمجسرين وما يعادلها

صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ في شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها .

كما صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المتخصص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخصيصه والحرمان منه .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٩٤ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل القرار رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ وذلك باستبدال المادة الثالثة لتكون على النحو الآتي :

يستحق الحافز كاملاً من حافز أداء متميزاً بأن حصل على أعلى مرتبة في تقارير الكفاية عن السنة السابقة لمنح الحافز أو المرتبة الأدنى منها مباشرة إذا تعذر الحصول على أعلى مرتبة وذلك بموافقة السلطة المختصة وألا يكون قد وقع عليه جزاءات تجاور خصم عشرة أيام في العام السابق على منح الحافز .

يستحق العاملون المصرح لهم بالعمل بعض الوقت مقابل نسبة من الأجر بذات النسبة من الحافز .

كما استبدل نص المادة الرابعة من القرار رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بنص جديد على النحو الآتي :

يصرف هذا الحافز للعاملين المستدعين لخدمة الاحتياط أو الصنوبرية بالخدمة العسكرية إذا توافرت لديهم شروط الاستحقاق الأخرى .

لا يترتب على تطبيق هذا القرار المساس بنظم الإنابة والحوافز القائمة والعلاولات الأخرى

وكان قد سبق للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في ظل العمل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ قبل تعديله إصدار الكتب الدورية أرقام ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ ورقم ١ لسنة ٢٠٠٧ ، لسنة ٢٠٠٧ ، لسنة ٢٠٠٧ ، لسنة ٢٠٠٧ ، وتنفسيها لتعديل الذي أدخل على قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بموجب القرار رقم ٩٤ لسنة ٢٠٠٨ في شأن شروط وضوابط استحقاق حافز الأداء المتميز تكون على النحو الآتي .
أن يكون المؤهل الحاصل عليه العامل درجة الماجستير أو

بالدولة الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه [يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل التمثيل لشاغلي الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقاً للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وذلك بحد أقصى ١٠٠٪ من بدائيل الأجر المقرر للوظيفة . ويصرف هذا المقرر لشاغل الوظيفة المقرر لها وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعمالها .

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ بشأن على قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٨٩ لسنة ١٩٧٨ بشأن تفويض رئيس مجلس الوزراء في مبادرة بعض اختصاصات رئيس الجمهورية .

وقد نصت المادة الأولى منه على أن يمنح شاغلو الوظائف العليا بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة بدلات التمثيل الآتية وذلك تبعاً للدرجة المقررة للوظيفة .

وكيل أو (المتأثرة) ١٥٠٠ جنيه

سنوياً

وكيل وزارة (رئيس إدارة مركزية) ١٠٠٠ جنيه

سنوياً

مدير عام مصلحة ٥٠٠ جنيه

سنوياً

وقد تبنت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع وحسبما جرى عليه إفتاءها في فتاها ملف رقم ٦٤١/٤/٨٦ بجلستها المنعقد ١٩٧٩/٢/٤ أن المصلحة العامة عبارة عن إحدى الوحدات الإدارية التي يتكون منها الشخص الاعتباري العام الذي هو الدولة وتتشأ المصالح العامة بموجب قرارات من رئيس الجمهورية طبقاً للمادة ١٤٦ من الدستور والتي تنص على أن : " يصدر رئيس الجمهورية القرارات اللازمة لإنشاء وتنظيم المرافق والمصالح العامة .. " ولا ريب في أن عبارة " مدير عام مصلحة " تصرف إلى من يتولى رئاسة إحدى هذه الوحدات الأعلى من الفروع والأقسام التي ينقسم إليها الجهاز الإداري للدولة - ويجب أن يكون مدير عام المصلحة أو رئيسها معيّناً في الوظيفة بموجب قرار من رئيس الجمهورية ، ولا يفنى عن ذلك القرار الجمهوري الصادر بتعيينه في درجة مالية مما يلزم للتعيين فيها صدور قرار جمهوري ، ومن هنا تظهر أهمية التفرقة بين درجة مدير عام بإحدى المصالح وبين وظيفة مدير عام المصلحة ، فالأولى درجة مالية ، أما الثانية فهي وظيفة إدارية يثبت لمن يشغلها وصف رئيس المصلحة .

في ذات المعنى فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها ١٩٨٨/١٢/٢

ويتطبيق ذلك الإفتاء فإن رؤساء المراكز والمدن لا يندرجون في مداول الشاغلين لوظيفة مدير عام مصلحة المقرر لها بدل التمثيل حيث أن هذه المراكز والمدن لا تتمتع بموازنة مستقلة وتعتبر موازنتها فرع من موازنة المحافظة التي تتبعها .

فتوى إدارة الفتوى لجميع المصالح بالإسكندرية المؤرخة

٢٠٠٨/٨/١٣

وعليه فإن استحقاق بدل التمثيل المقرر لوظيفة مدير عام مطاوع أن يكون شاغل الوظيفة مدير عام مصلحة على

الدكتوراة أو ما يعادلها مما يصدر بتحديد قرار من الجهة المختصة بالمجلس الأعلى للجامعات .

أن يكون المؤهل من فرع التخصص للمؤهل العلمي في نطاق وصف الوظيفة التي يشغلها العامل حال استحقاقه الحافز أو أن يكون متصلًا بطبيعة العمل القائم به أو في المجالات المرتبطة بعمل الإدارة أو تنمية الموارد البشرية .

أن يكون العمل منتظمًا في ممارسة عمله معاهدا في إنجازات الوحدة وفي رفع كفاءة الأداء بها وتحقيق معدلات أداء متميزة وإظهار الكفاءة والقدرة والانضباط وحسن المعاملة مع المواطنين والمستثمرين

يستحق الحافز كاملاً لمن حقق أداء متميزاً بأن حصل على أعلى مرتبه في تقارير الكفاءة من السنة السابقة لمنح الحافز المرتبة الأدنى منها مباشرة إذا تعدد الحصول على أعلى مرتبة وذلك بموافقة السلطة المختصة واللا يكون قد وقع عليه جزاءات تجاوز عشرة أيام في العام السابق على منح الحافز ويقصد بالمرتبة الأعلى بالنسبة للخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مرتبة "ممتاز" والمرتبة الأدنى مباشرة مرتبة " جيد جدا " .

ويقتضى بأعلى مرتبة في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن الإدارات القانونية مرتبة " ممتاز " والمرتبة الأدنى مباشرة مرتبة " جيد " وذلك تطبيقاً للمادة (١٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

يتم الاستعداد في هذا الشأن بتقارير الكفاءة الفعلية الناتجة عن أداء عمل فعلي ولا يعتد بالتقارير الحكيمة .

يستحق الحافز للحصول على أعلى مرتبة في تقارير الكفاءة من السنة السابقة لمنح الحافز كاملاً . وفي حالة تعدد الحصول على أعلى مرتبة يستحق الحافز إذا حصل على المرتبة الأدنى مباشرة على النحو السابق تحديده .

وهي كل الأحوال يلزم الآتي :

موافقة السلطة المختصة على الاستحقاق

الا يكون قد وقع على العامل جزاءات تجاوز عشرة أيام في العام السابق على منح الحافز .

يستحق العامل حافز الأداء المتميز حتى ولو ثبت حصوله على درجة الماجستير أو الدكتوراة قبل التعمين وكانت قد حست له مدة خبرة علمية عن هذين المؤهلين طبقاً لقرار لجنة شؤون الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علمياً عند التعمين

معدلاً بالقرار رقم ٥٤ لسنة ١٩٨٨ (فتوى اللجنة الأولى رقم ١٤٣٠ المتوى بمجلس بجلستها المنعقدة في ٢٠٠٦/٥/١٧) .

من يستحق حافز الأداء المتميز بتوافر شروطه وكان قد حصل على علاوة تشجيعية طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٨٢ فإنه يجب عند صرف هذا الحافز استنزول مقدار العلاوة التشجيعية من هذا الحافز بالصفة التي منحت بها عند تقريرها وهو ما يعنى عدم جواز الجمع بين العلاوة التشجيعية التي هي الأصل في الاستحقاق وبين حافز الأداء المتميز بقدر قيمة العلاوة التشجيعية .

(فتوى الجمعية العمومية لضمعي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة في ٢٠٠٦/١١/١ وكتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦) .

من طبق في شأنه قرار لجنة شؤون الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٨٠ معدلاً بالقرار رقم ٥٤ لسنة ١٩٨٩ وحصل على علاوات خبره علمية فإنه عند استحقاقه لحافز الأداء المتميز طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ لا تخضع منه هذه العلاوات عند استحقاقه للحافز باعتبارها ليست علاوة تشجيعية وإنما علاوة خبرة علمية .

لا يطبق نظام حافز الأداء المتميز الصادر به قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠٥ وقرار وزير الدولة للمنتبة الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ على المخاطبين بكادرات خاصة بصراحة حيث أخرج قرار رئيس مجلس الوزراء من نطاق تطبيق بموجب المادة السادسة منه للعاملين بكادرات خاصة وعدم شمول مفهوم الكادر الخاص للوائح العاملين بالهيئات العامة الخاضعة للقانون ٩١ لسنة ١٩٦٢ (فتوى إدارة فتوى الرئاسة والمحافظات بتاريخ ٢٠٠٦/٢/١١) ..

يستحق الحافز للعاملين المستدعين لخدمة الاحتياط أو المستدعين بالخدمة العسكرية إذا توافرت فيهم شروط الاستحقاق الأخرى .

كما يستحق للمصرح لهم بالعمل بعض الوقت مقابل نسبة الأجر بذات النسبة من الحافز .

بالنسبة للمتقاعدين على بند ٢ نوع ٣ أجور موسمين الحاصلين على الماجستير أو الدكتوراة أو ما يعادلها خبر مضاهين بحافز الأداء المتميز بحكم الأصل ولكن يمكن إزائتهم عند التعاقد بتقويض مناسب لحصولهم على هذه المؤهلات العلمية التي اكتسبهم خبرات علمية تفيد العمل .

للسلطة المختصة عند الموافقة على منح الحافز التحقق من أن درجة الماجستير أو الدكتوراة أو ما يعادلها من فرع التخصص للمؤهل العلمي التطلب في بطاقة وصف الوظيفة التي يشغلها العامل [استحقاق الحافز أو أن يكون متصلًا بطبيعة العمل القائم به في المجالات المرتبطة بعمل الإدارة أو تنمية الموارد البشرية وأن يكون منتظمًا في ممارسة عمله ومعاهدا في إنجازات الوحدة وتحقيق معدلات أداء متميزة وإظهار الكفاءة والقدرة والانضباط وحسن معاملة المواطنين .

يصرف الحافز اعتباراً من تاريخ موافقة السلطة المختصة على المنح بالمفهوم المحدد لهذه السلطة بالقانون (الوزير المختص - المحافظ بالنسبة لوحدات الإدارة المحلية - رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للخصص) .

تسرى هذه القواعد على العاملين الذين يتقدمون بطلب استحقاق حافز الأداء المتميز اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشر القرار رقم ٩٤ لسنة ٢٠٠٨ [عمال للقرار لهذا القرار نشر بالوائح الصورية في / / وبالنسبة للحالات التي سبق استحقاقها للحافز وفقاً لقرار وزير الدولة للمنتبة الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ تظل سارية وفقاً لهذه القواعد قبل تعديلها .

وعلى ضوء ما تقدم المرجو التنبيه على كافة الوحدات التابعة لمبدأكم بمراجعة ما تقدم عند التطبيق .

ونفضلوا بقبول وافر تحياتي وحاصل تقديري !!!

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
'دكتور / صفوت النحاس'

البنك المركزي المصري

يستهدف البنك المركزي المصري
الاستمرار في تحقيق أهدافه
لخدمة الاقتصاد القومي من خلال
القيام بالمهام التالية :

- ١ - إدارة العمليات المصرفية للحكومة والأشخاص الاعتبارية العامة .
- ٢ - إدارة السيولة النقدية في الاقتصاد القومي .
- ٣ - إصدار أوراق النقد .
- ٤ - الرقابة على وحدات الدولة من الذهب والنقد الأجنبي .
- ٥ - إدارة احتياطي الدولة من الذهب والنقد الأجنبي .
- ٦ - تنظيم وإدارة سوق الصرف الأجنبي .
- ٧ - الإشراف على نظام المدفوعات القومي .

الشركة الشرقية تستكمل مسيرة التقدم والارتقاء



أكد المهندس نبيل عبد العزيز رئيس مجلس إدارة الشركة الشرقية، إيسترن كومبانى، والعضو المنتدب إن الشركة تستكمل مسيرة التقدم والارتقاء التـر بدأها المهندس محمد صادق رجب رحمه الله وذلك باستكمال المجمع الصناعى للشركة ليصبح اليوم مدينة صناعية متكاملة بها أحدث التقنيات العالمية والتكنولوجيا وذلك على مساحة ٣٦٥ هكتاراً وتضم منظومة إنتاجية وصناعية وخدمية وإدارية وملاعب وصالة مغطاة ومسجد كما أن هناك خطة لامتداد هذا الصرح الصناعى الكبير للشركة بمدينة السادس من أكتوبر فى منتصف ٢٠١٠ فضلاً عن أن هذا الصرح الصناعى صديق للبيئة ويحارب التلوث وحججه المشروعات يبلغ ٣ مليارات جنيهه وتم اتفاق ٢ مليار جنيهه منها حتى اليوم ويضم المجمع الصناعى

المجمع الصناعى للشركة بالسادس من أكتوبر مدينة صناعية متكاملة

شركات كهرباء ومياه وغاز
طبيعى وصرف صحى وطرق
وإتفاق الاكتفاء الذاتى



أحدث التقنيات العالمية
وأرفع مستوى تكنولوجيا
بجميع وحدات المجمع

المنطقة الخدمية وتحتوى على مسجد وملاعب رياضية وصالة مغطاة ومبنى اجتماعى بالإضافة إلى أن هناك منطقة صناعية والتي تضم المبنى الإدارى والمخازن التى تحتوى على مخازن أدوية ومخازن مستلزمات إنتاج ومخازن تابعة للصنع وأيضاً المصانع التى تحتوى على مصنع تحضير وتجهيز الأذنة ومصنع السجائر والتبغية وصود مصنعين للتصنيع للغير والأجانب، ثم المحطات التى تحتوى على محطة التلمينبات المركزية لتوفير مياه الرى والتشرب وإطفاء الحريق اليدوى وإطفاء الحريق التلقائى ومحطة توليد الطاقة الموزعة لتوليد الكهرباء بواسطة الغاز الطبيعى واستخدام عوادم الغاز الطبيعى فى تبريد المياه لأعمال تكييف المصانع ومحطة محولات الكهرباء الفرضية بحد ١٢ محطة لتحويل الجهد المتوسط لجهد منخفض ومحطة تجميع نواتج التصنيع ومحطة معالجة الصرف الصناعى لتصريف صدى ومحطة محابس الغاز الطبيعى. كما تضم الشركة ورشاً تحتوى على مجمع ورش مركزية به تصنيع قطع الغيار وإعادة تأهيل الماكينات وورشه نجارة لفرض المكاتب بالمجمع ورش صيانة السيارات والجراج وهي عبارة عن ورش ديزل وورش كهرباء وورش بنزين ومركبات أوفش. سيارات وتضم محطة بنزين، وأيضاً شبكات المياه داخل ترشحات الصرفساة المغطاة وتضم مياه الشرب ومياه الرى ومياه إطفاء الحريق اليدوى ومياه إطفاء الحريق الذاتى بالإضافة إلى

رياح وشبكة أمنية من أسوار ووابات وأبراج وكاميرات تصوير للمراقبة.

كما أشار المهندس نبيل عبد العزيز إلى أن هناك وحدات قد تم الانتهاء منها وتضم أربعة مخازن جمركية ومبنى إدارى خاصاً بالمخازن ومصنع تحضير وتجهيز الأذنة وصند ٢ غشالية ومسحطة نواتج للتصنيع والأمادات ومبنى مجمع الورش المركزية ومبنى ورش صيانة السيارات والجراج كما أن هناك مشروعات تحت الإنشاء تضم ٢ مصنع سجائر وتعبئة ومبنى مخازن مستلزمات الإنتاج ومبنى تام الصنع ومبنى التصنيع للغير الشرقى، فيليب موريس، مبنى التصنيع للغير الغربى، BAT، بالإضافة إلى أن هناك أقساماً جاهزة وتم طرحها وتم عقد ٦ صفاته سجار وتعبئة ومبنى الإدارة الرئيسى لشركة.

النقل وتحتوى على نقل بواسطة المسور بمخازن تحت الأرض إلى مصنع تحضير وتجهيز الأذنة ونقل بواسطة السكك الحديدية من مصنع التحضير إلى مصانع السجائر والتبغ وشبكة الزراعات وتضم مساحات خضراء ومصمات

شبكات الكهرباء التى تحتوى على شبكة الجهد المتوسط وديكت بنك لشبكة الجهد التخفض وديكت شبكة المعلومات والتليفونات وديكت بنك شبكة إنارة الصوارع ثم شبكة على شبكة إطفاء الحريق اليدوى وشبكة الصرف الصحى والطرق وشبكة الفناق

فى إطار المسئولية الاجتماعية للشركة الشرقية «إيسترن كومبانى» لإثراء البيئة المحيطة بها وروح التعاون البناء بين الشركة وبين جامعة القاهرة منذ سنوات عديدة ماضية ومستمرة إن شاء الله مستقبلاً افتتح الدكتور على عبد الرحمن رئيس جامعة القاهرة ود عبد التواوى نائب رئيس الجامعة لخدمة المجتمع والبيئة ود حسام كامل نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا محرفة ترميد الجثث والمواد الملوثة للبيئة بكلية الطب البيطرى حيث حضر الافتتاح المهندس نبيل عبد العزيز رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بحضور د. سماحة رئيس الهيئة العامة بوزارة البيئة ود. هانى جوهر عميد الكلية ومن المعروف أن الشركة قامت بالمساهمة فى تكاليف إنشاء هذه الجسرقة وذلك إيماناً منها بالمشاركة الإيجابية الفعالة لبيئة نظيفة للمجتمع المحيط بالشركة.



الشركة الشرقية إيسترن كومباني

EASTERN COMPANY S.A.E



دور الشركة في خدمة البيئة

U.K.A.S.، وأصبحت من المعامل المعتمدة دولياً في اختباراتها وتحليلها.

١. وكان دائماً أمام الشركة الشرقية «إيسترن كومباني» مراعاة البعد البيئي في الصناعة للمخلفات الصناعية والمعملية. وذلك من طريق معالجة الصرف الصناعي لمخلفات المعامل والمصانع قبل وصوله إلى الصرف الصحي بوجود محطات معالجة بالشركة ومزودة بأجهزة علمية لقياس ذلك (T.D.S, C.O.D, B.O.D).

علاوة على معالجة الحموضة والقلوية في محطات معالجة المياه، وكذلك وجود فلاتر لامتصاص الغازات الضارة. وكذلك معالجة الكيماويات الناتجة من التحاليل إما بترسيبها وتخفيفها ومعالجتها حتى تصل إلى الصرف الصحي بالمواصفات المطلوبة له دون تلوث.

كما تم استخدام الغاز الطبيعي كوقود حفاظاً على البيئة من أنواع الوقود الأخرى الأكثر ضرراً في الاستخدام.

أولاً: دعم المشروعات القومية
ثانياً: الأنشطة الثقافية

قطاعات المعامل والبحوث والجودة،

١. وتختص هذه القطاعات بوضع المواصفات الفنية لخامات الإنتاج وإجراء التحاليل والاختبارات اللازمة لضمان تطبيق ذلك.. وكذلك متابعة المنتج لتحقيق أعلى جودة. ويراعى أن تكون خاماتنا من المصنّفات الغذائية. وإجراء البحوث المستمرة للوصول إلى أعلى درجات الجودة.

٢. وحرصاً منا دائماً على التطوير ومواكبة الأساليب العلمية الحديثة فقد تم تزويد المعامل والجودة بأحدث أجهزة التحاليل والرقابة واستخدام أحدث مواصفات الأيزو الدولية في الاختبارات والتحليل..

٣. وكان نتاجاً لذلك حصول معامل الشركة الشرقية «إيسترن كومباني» على الشهادة الدولية ISO 17025 اليوكاس



بسم الله الرحمن الرحيم «وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم» صلوات الله العظيم
الشركة القابضة للصناعات الكيماوية (ش.ق.م.)
الشركة الشرقية «إيسترن كومباني» (ش.ت.م.)
 (الحاصلة على شهادة الأيزو ٩٠٠١-٢٠٠٠)



مشهد الإطعمتين واقعه ٢٠٠٢ لسنة ١٩٩١
 المركز الرئيسي: ٤٥٠ ش. الأهرام بالجيزة
 رأس المال المرحوم به: ٥٠٠ مليون جنيه.
 رأس المال المملوك: ٢٧٥ مليون جنيه.
 محل التجارى واقعه: ١٨٨١ جيزة.



قرارات وتوصيات الجمعية العامة العادية لشركة الشرقية «إسترن كومبانيس»
المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٦

المبيعات (بمليار جنيه)	
٢٠٠٧/٢٠٠٦	٢٠٠٨/٢٠٠٧
٧.٨٤٧	٨.٧٤٢
٣.٦٤١	٣.٨١٩

[illegible]

1. احوال الخزانة
 2. احوال المصارف
 3. احوال التجارة
 4. احوال الصناعة
 5. احوال الزراعة
 6. احوال التعليم
 7. احوال الصحة
 8. احوال الدين
 9. احوال السياسة
 10. احوال الادب
 11. احوال الفنون
 12. احوال الرياضة
 13. احوال الترفيه
 14. احوال السفر
 15. احوال العمل
 16. احوال المعاشية
 17. احوال المعنوية
 18. احوال المعنوية
 19. احوال المعنوية
 20. احوال المعنوية

«مهندس / محمد عادل الموزي»
رئيس مجلس إدارة شركة الخدمات الهندسية والبناء ورئيس الجمعية الهندسية

م المالية المختصة

هوا

لاعضاحات المتعمدة للقوانين المالية في ٢٠٠٨/٦/٢٠

1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 26

[illegible]

(العاصلة على شهادة الأيزو ٩٠٠١-٢٠٠٠)

Age Group	Percentage
18-24	10%
25-34	20%
35-44	25%
45-54	20%
55-64	15%
65-74	10%
75-84	5%
85+	5%

مستند / وثائق و تصاویر

٧٧٩,٧	١٠٠	٥١,٧	٧٧١	٥١٩,٧
٧٧٩,٧	١٠٠	٥١,٧	٧٧١	٥١٩,٧
٧٧٩,٧	١٠٠	٥١,٧	٧٧١	٥١٩,٧
٧٧٩,٧	١٠٠	٥١,٧	٧٧١	٥١٩,٧



شركة مصر للألومنيوم



The Aluminium Company Of Egypt Egyptalum

تمثل شركة مصر للألومنيوم في جنوب مصر احد أهم القلاع الصناعية في مصر والشرق الأوسط ، ونموذجاً للكيان الصناعي الواعد الذي يحقق المعدلات الصعبة في تصنيع منتج استراتيجي وهام يحظى بثقة الأسواق المحلية والعالمية، وفي ظل قيادتها الحكيمة وتوجيهات الإدارة العليا الواعية فهي تعد نموذجاً يحتذى به للإدارة والتنمية الإدارية من خلال الاستثمار الأمثل للموارد والإمكانيات وإتباع التخطيط العلمي المدروس واستحداث طاقات النقلة التكنولوجية ومن أهم هذه الطاقات الكوادر البشرية حيث يتم تدريبها على مستوى عالي وتوفير كافة الخدمات والرعاية الصحية مع تطبيق برامج التنمية الإدارية الأمر الذي أدى إلى إنجازات لم يسبق لها مثيل في الإنتاج والمبيعات للسوق المحلي والخارجي

٢٨٠ ألف طن ألومنيوم سنوياً

قوالب - قوالب سبائكية - سبائكات - سلف - تي بار - بلاطات
بروفيلات - مدرجات

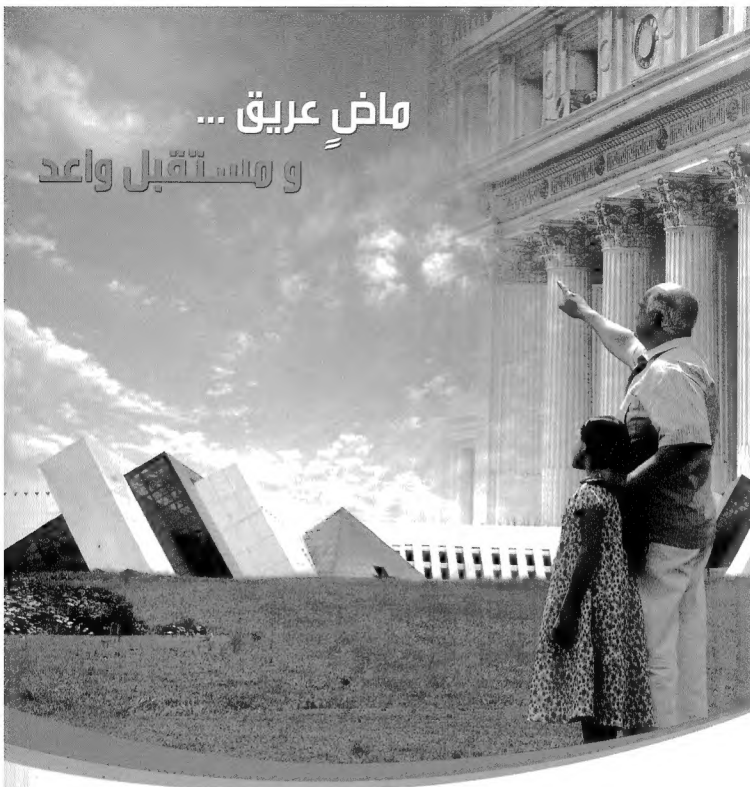


* تقدم الشركة الكثير من خدمات العاملين من أجل دفع عملية الإنتاج مثل :-
- مدينة سكنية للعاملين - مستشفى - سوق تجارى - مزرعة - نادي رياضى دولى

فكر جديد أداء متميز

المقر لفرع مصر والمنطقه جوه هادي: 096590001/9 - لاهس: 096588195/096588478
مكتب القاهرة / المصنعات التجارىة: 0223904710/0223902284 - لاهس 0223906793/0223919623
- بريد الكترونى: marketing@egyptalum.com.eg
www.egyptalum.com.eg

ماضي عريق ...
و مستقبل واعد



المصرية للاتصالات
Telecom Egypt

شبكة واحدة .. بتقربنا كلنا



مصر للطيران للخدمات الجوية

EGYPTAIR In-flight Services



مثلاً كان لمصر للطيران شرف الريادة في مجال الطيران. كان لها أيضاً شرف الريادة في إنشاء المشروعات المكملة لصناعة الطيران وذلك على مستوى منطقة الشرق الأوسط والمنطقة العربية بأسرها.

وأحد درر هذه المشروعات التي تفتخر بها شركة مصر للطيران هي مشروع خدمة الركاب والتي تشمل كل الخدمات التي تقدم للراكب على الطائرة منذ إقلاعها وحتى هبوطها بسلامة الله.

ويرجع إنشاء مبنى خدمة الطائرات إلى عام ١٩٧٦ ومر خلال الفترة منذ إنشائه حتى اليوم بعدة مراحل للتطوير تشمل كل المستحدثات التي تمت في المباني والمعدات والعنصر البشري وحتى للمفهوم العام لخدمة الراكب والذي أدى إلى حصول الشركة على شهادتي ISO 9001 و HACCP والتي تهتم بمفهوم الجودة من منظور عالٍ يتم مراجعته وتوثيقه من جهات منوط بها ذلك رسمياً حتى تضمن الشركات الأجنبية التي نجحت الشركة في عقد اتفاقات لتمويلها في مطار القاهرة والطائرات الداخلية جودة المنتج فضلاً عن خدمة الرحلات الخاصة ورحلات الـ TOP VIP والتي تشمل خدمة ملوك ورؤساء الجمهوريات من زوار مصر.

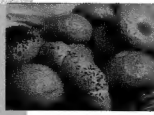
ولما لهذه الصناعة من طبيعة خاصة تفرض أن تكون ضمن منظومة تشمل تضاهي جهود عدة قطاعات لكي تصل الخدمة إلى مستوى عالٍ من الكفاءة، كان لتعاون شركة مصر للطيران للخدمات الجوية وشركات مصر للطيران الشقيقة من حيث صانع الخدمة - مقدم الخدمة - موصل الخدمة أكبر الأثر في نجاح هذه المنظومة فضلاً عن ارتباط بعض الخدمات بتشاطف نظم الحجز من حيث أعداد الركاب والتوجبات الخاصة.

ويصل النجاح إلى ذروته بافتتاح مشروع خدمة الركاب بمطار الفردقة ويتبعه مشروع شرم الشيخ لتقوم الشركة بتمويل الطائرات الأجنبية وطائرات مصر للطيران من هذه المطارات.

وبأكورة هذا النشاط التعاقد مع وكلاء شركات الطيران لتمويل رحلات موكلينها من مطار الفردقة بعدد وصل في الشهر الأول إلى 30 ألف وجبة وزادت في الشهر الثاني من التشغيل لتصل الآن إلى 40000 وجبة. ويتوقع أن ترتفع الطاقة الإنتاجية حتى تصل للطاقة الكلية خلال مدة أقصاها سنة واحدة.

إنها مسيرة طويلة قامت بها شركة مصر للطيران للخدمات الجوية وبجهودها الذاتية قامت بعمل

الدراسات والتصميمات اللازمة لمشروع الفردقة وشم الشيخ على أحدث ما وصلت إليه التكنولوجيا في مجال خدمة تمويل الطائرات بالإضافة إلى التعاقدات مع العملاء وذلك من أجل التوسع في السوق وزيادة دخل الشركة وفتح فرص عمل جديدة لشباب مصر.



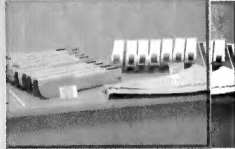
شركة مصر للطيران للصناعات المكملية



طار حسن محمد وهلان
رئيس مجلس إدارة الشركة



أحدث ماكينات تصنع أجزاء كابينة الطائرات



قطع غيار كابينة الطائرات



أحدث ماكينات
تصنع معدات
الخدمة على
الطائرات



مصنع الزى والجلود

تتشأ مع سياسة الشركة القابضة لمصر للطيران في تحقيق الاكتفاء الذاتي من افة المنتجات التي يتم تدبيرها من خارج الشركة فقد قامت شركة مصر للطيران صناعات المكملية بتوسيع نشاطها في إنتاج كافة متطلبات الخدمة على الطائرات من منتجات البلاستيكية والمبأ وذلك على أعلى مستوى من الجودة والصلاحية لستخدام الأدمى بشهادة مراكز القياسات المتخصصة بالإضافة إلى مصنع الأثاث مدينية والخشبية وورش الأشغال لتصنيع وصيانة وإصلاح معدات نقل أمتعة الركاب ن وإلى الطائرات وكذلك التجهيزات للمعدات المطلوبة نقلها لشركات إصلاح والصيانة بالخارج بالإضافة إلى تصنيع التجهيزات الفندقية والأثاث قتيبة لأنشطة شركة مصر للطيران ولتحقيق الاكتفاء الذاتي من الزى للعاملين لشركة تم إنشاء مصنع للزى والجلود وهو على أعلى مستوى من الجودة ومن أنشطة المبرة أيضاً نشاط الطبوعات حيث يتم تنفيذها بالمطبعة الفنية لتغطية فة احتياجات الشركة القابضة لمصر للطيران.

هذا وقد دأبت شركة مصر للطيران للصناعات المكملية على تطوير أدائها حيث تحدثت الكثير من الماكينات المبرمجة عالية الدقة والإنتاجية وإضافة خطوط ليدلة للإنتاج وتطوير منتجاتها لتتماشى مع متطلبات المنافسة مع الآخرين وتوسيع بال العمل للتسويق خارج شركة مصر للطيران باستغلال الفائض من الإنتاج كذلك عمل على تشغيل أعداد كبيرة من الخريجين مما يسهم في القضاء على مشكلة طالة عند الشباب.

كذلك قامت الشركة بفتح باب تصنيع بعض أجزاء كابينة الطائرات بحيث يتم ليا تصنيع ما لا يقل عن ٦٠ طراز من أجزاء كراسي الركاب (بإجمالي حوالي ١٠٠٠٠ زءاً) طبقاً للمواصفات الأصلية للجزء ويعد الحصول على موافقة سلطة الطيران إلى لإنتاجها بمصانعا بالإضافة إلى البدء في تصنيع الأجزاء المعدنية الغير كلية مما أسهم في توفير الكثير من العملات الأجنبية.

ولتخفيض تكلفة الإنتاج تقوم الشركة حالياً بتصنيع الكثير من أسطوانات الحقن تشكيل الحراري وتشكيل الأجزاء المعدنية وإصلاحها بالإمكانات الذاتية مما أهم في زيادة كفاءة التشغيل وتقليل زمن توقف الماكينات وزيادة الإنتاج لتلبية تياجات العملاء بالكميات المطلوبة وفي التوقيت المناسب.

البنك العربي الافريقي الدولي

أفضل بنك في مصر ٢٠٠٨



EUROMONEY AWARDS FOR EXCELLENCE



**BEST BANK
IN EGYPT
2008**

